

ANEXO VI À ACTA Nº216  
DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO  
DO BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (PORTUGAL), S.A.

**I - Política de Remunerações do Grupo BBVA**

**II – Política de Remunerações dos Colaboradores do Banco  
Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A.**

#  
#  
A  
31.  
P  
H  
A

## Índice

### I – POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DO GRUPO BBVA

1. Antecedentes e enquadramento legal.....	4
2. Modelo de governação.....	5
3. Âmbito de aplicação.....	6
4. Princípios gerais.....	6
5. Características fundamentais.....	6
5.1. Elementos remuneratórios.....	7
5.2. Especificidades aplicáveis ao pessoal que exerce funções de controlo.....	8
5.3. Especificidades aplicáveis ao pessoal envolvido na prestação de serviços a clientes.....	8
6. Política Remuneratória do Colectivo Identificado do Grupo BBVA.....	9
6.1. Âmbito de aplicação e procedimento para a identificação do Colectivo Identificado.....	9
6.2. Características fundamentais da Política de Remunerações do Colectivo Identificado.....	10
6.2.1. Equilíbrio entre a remuneração fixa e a variável.....	10
6.2.2. Determinação e concessão da Remuneração Variável Anual.....	11
6.2.3. Sistema específico de liquidação e pagamento da Remuneração Variável Anual.....	12
6.2.4. Pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato.....	14
7. Política de pensões .....	15
8. Especialidades para determinados membros do Colectivo Identificado .....	15

### II – POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DO BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (PORTUGAL), S.A.

1. Enquadramento da Política Retributiva dos Colaboradores a nível filial - Âmbito de aplicação e Colaboradores sujeitos.....	16
2. Colectivo Identificado do BBVA Portugal.....	17
A) Informação específica relativa a Colaboradores que integram a Direcção de Topo:.....	17

B) Informação específica relativa a Colaboradores que são responsáveis pela assunção de riscos:.....	18
C) Informação específica aplicável aos responsáveis das funções de controlo:.....	18
D) Informação sobre os colaboradores cuja remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Direcção de Topo e de assunção de riscos, desde que, as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do BBVA Portugal:.....	18
3. Política de Remunerações aplicável e informação específica relativa ao Colectivo Identificado:.....	19
3.1. Informação e Política específicas relativas a Colaboradores que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, exerçam a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso 5/2008 do BdP.....	21
3.2. Especificidades aplicáveis a política de remuneração dos responsáveis pelas funções de controlo.....	22
4. Política de Pensões.....	22
5. Informação Adicional relativa à Política de Remunerações aplicável ao Colectivo Identificado.....	23
6. Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição ao Colectivo Identificado em 2017.....	24.

J  
#  
A  
31.

CP.  
M

A  
J  
pe

## I – POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DO GRUPO BBVA

### 1. Antecedentes e enquadramento legal

A política de remunerações do Grupo BBVA que se reúne no presente documento foi concebida no quadro da legislação específica aplicável às instituições de crédito, que se encontra principalmente vertida na Lei 10/2014, de 26 de junho, de ordenamento, supervisão e solvência de instituições de crédito (a “Lei 10/2014”) a qual transpõe para o ordenamento jurídico espanhol a Directiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à actividade por parte das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e das sociedades de investimento (“CRD IV”), bem como na respectiva legislação de execução, considerando além disso, as melhores práticas e recomendações em matéria remuneratória a nível local e internacional.

O artigo 29º da Lei 10/2014 estabelece que as instituições de crédito e os grupos consolidáveis de instituições de crédito deverão dotar-se de sólidos procedimentos de governação corporativa que incluirão, nomeadamente, políticas e práticas remuneratórias compatíveis com uma gestão adequada e eficaz dos riscos.

O Grupo BBVA conta com uma política remuneratória aplicável às categorias de pessoal cujas actividades profissionais tenham impacto significativo no perfil de risco do Grupo (doravante designado por “Colectivo Identificado”), aprovada pelo Conselho de Administração do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (o “BBVA”, a “Instituição” ou o “Banco”), sob proposta da Comissão de Remunerações (*Comisión de Remuneraciones*), na sua sessão de 9 de Fevereiro de 2017 (a “Política de Remunerações do Colectivo Identificado do BBVA”).

O Grupo BBVA, conta igualmente com uma política remuneratória aplicável aos membros do Conselho de Administração do BBVA (a “Política de Remunerações dos Membros do Conselho de Administração do BBVA”), da mesma data, submetida por sua vez à Assembleia Geral do BBVA realizada a 17 de março de 2017, e aprovada por 96,54% do capital social, para os exercícios 2017, 2018 e 2019.

Estas políticas encontram-se plenamente alinhadas com os requisitos estabelecidos tanto na Lei 10/2014, que contém uma regulação específica dos sistemas retributivos das instituições de crédito no que se refere à remuneração de determinados membros do pessoal com impacto significativo no perfil de riscos, como, no caso da Política de Remunerações dos Membros do Conselho de Administração do BBVA, no Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julho, pelo qual se aprova o texto reformulado da Lei das Sociedades de Capital (a “Lei das Sociedades de Capital”), que regula as especificidades da política remuneratória aplicável aos membros executivos e não executivos dos Conselhos de Administração de empresas cotadas em Bolsa.

Por seu lado, também contemplam os requisitos estabelecidos na Circular 2/2016, de 2 de Fevereiro, do Banco de Espanha, aplicáveis às instituições de crédito em matéria de supervisão e solvência (“Circular 2/2016”) e nas Directivas da Autoridade Bancária Europeia (“EBA”), de 27 de junho de 2016, sobre políticas remuneratórias adequadas.

Em conformidade com o estabelecido na legislação referida, o presente documento formaliza a política de remunerações do Grupo BBVA para todo o seu pessoal, incluindo na mesma as regras específicas aplicáveis ao Colectivo Identificado contidas até à data na Política Remuneratória do Colectivo Identificado, bem como os princípios que regem o processo da

sua identificação (a seguir referidos conjuntamente como a “Política de Remunerações do Grupo BBVA” ou a “Política”).

Esta Política substitui, completa e integra a Política Remuneratória do Colectivo Identificado aprovada pelo Conselho de Administração no passado dia 9 de Fevereiro de 2017, não a Política de Remunerações dos Membros do Conselho de Administração do BBVA, que continuará em vigor enquanto a Assembleia Geral de Accionistas do BBVA não decidir modificá-la ou aprovar uma nova política que a substitua. Por conseguinte, a remuneração dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração do BBVA reger-se-á pelo que se encontra disposto na sua própria política, que se enquadra nos mesmos princípios gerais que a Política de Remunerações do Grupo BBVA.

De igual modo, a presente Política também integra os requisitos e princípios que a legislação e os supervisores estabeleceram em matéria de políticas remuneratórias do pessoal que desenvolve actividades relacionadas com a prestação de serviços a clientes.

A este respeito, e sem prejuízo de qualquer outra legislação local ou sectorial aplicável, cumpre mencionar a nível europeu a Directiva 2014/65/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros (“MiFID II”), o Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão, de 25 de Abril de 2016, pelo qual se complementa a referida Directiva, e as Directivas sobre políticas e práticas remuneratórias da Autoridade Europeia de Valores e Mercados, de Junho de 2013.

## 2. Modelo de governação

A Política de Remunerações do Grupo BBVA, constante no presente documento, é uma política de carácter corporativo, elaborada e coordenada pela área de Talento e Cultura do BBVA, e aprovada pelo Conselho de Administração, por proposta da Comissão de Remunerações, a 29 de Novembro de 2017.

A Política será objecto de implementação por parte da área de Talento e Cultura, que efectuará além disso uma revisão contínua e periódica da mesma para, a cada momento, a alinhar com os quadros regulatórios aplicáveis, devendo submeter à consideração da Comissão de Remunerações do BBVA e, conforme o caso, ao Conselho de Administração do BBVA as alterações que se considerem relevantes ou significativas.

As diversas funções de controlo do Grupo BBVA cooperarão activa e regularmente na concepção e supervisão da aplicação da Política de Remunerações do Grupo BBVA, de acordo com as competências que lhes tenham sido conferidas pela legislação aplicável.

O Conselho de Administração do BBVA reverá periodicamente os princípios gerais da Política e supervisionará a sua aplicação, com base na informação e relatórios recebidos da área de Talento e Cultura do Banco e das diversas funções de controlo correspondentes, garantindo assim que a Política se aplica adequadamente e em conformidade com o sistema de governação corporativa do BBVA.

Para este efeito, a função de auditoria interna do BBVA levará a cabo uma revisão anual e independente da Política, comprovando que os procedimentos e as práticas de remuneração estão conformes o previsto na mesma, e se aplicam de forma coerente em todo o Grupo BBVA.

Sem prejuízo do anterior, em conformidade com o estabelecido no Regulamento do Conselho de Administração do BBVA, este órgão terá a responsabilidade de, sob proposta da Comissão de Remunerações, estabelecer as condições básicas dos contratos dos membros de Alta

Direcção do BBVA, incluindo as suas retribuições e indemnização em caso de rescisão, no quadro do estabelecido nesta Política e, em particular, das regras concretas aplicáveis aos membros do Colectivo Identificado, do qual fazem parte.

### 3. Âmbito de aplicação

A presente Política aplica-se, com carácter geral, a todos os colaboradores e altos quadros do BBVA e das sociedades dependentes deste que façam parte do seu grupo consolidado ("Grupo BBVA" ou "Grupo"), não sendo aplicável aos membros do Conselho de Administração do BBVA, os quais se encontram sujeitos ao previsto na Política de Remunerações dos Membros do Conselho de Administração do BBVA.

Esta Política de Remunerações do Grupo BBVA constituirá um quadro de referência e deverá ser tida em conta no momento de estabelecer e desenvolver políticas, procedimentos e modelos remuneratórios locais ou sectoriais dentro do Grupo BBVA, os quais deverão ser coerentes e conformes à mesma.

A Política de Remunerações do Grupo BBVA poderá ainda alargar o seu âmbito de aplicação a outras pessoas ou entidades vinculadas, empresarial ou profissionalmente, com o Grupo BBVA, quando a legislação aplicável assim o exija ou quando, pela natureza da referida vinculação, a sua actuação profissional possa, em alguma medida, afectar a reputação ou o bom nome do BBVA.

### 4. Princípios gerais

A Política de Remunerações do Grupo BBVA encontra-se orientada para a geração constante de valor para o Grupo, procurando, além do mais, o alinhamento dos interesses dos seus colaboradores e accionistas com uma gestão prudente do risco.

Esta Política faz parte dos elementos concebidos pelo Conselho de Administração como parte do sistema de governação corporativa do BBVA a fim de garantir uma gestão adequada do Grupo, e baseia-se nos seguintes princípios:

- a criação de valor a longo prazo;
- recompensar a obtenção de resultados assentes numa assunção prudente e responsável de riscos;
- atrair e reter os melhores profissionais;
- recompensar o nível de responsabilidade e o percurso profissional;
- zelar pela equidade interna e a competitividade externa; e
- assegurar a transparência do modelo remuneratório.

### 5. Características fundamentais

A partir dos princípios gerais referidos acima, o BBVA definiu a Política de Remunerações do Grupo tomando em consideração, além do necessário cumprimento dos requisitos legais aplicáveis às instituições de crédito e aos diferentes âmbitos sectoriais em que desenvolve os seus negócios, o alinhamento com as melhores práticas de mercado, integrando na mesma elementos que visam reduzir a exposição a riscos excessivos e ajustar a remuneração aos objectivos, valores e interesses de longo prazo do Grupo.

Para isso, a Política baseia-se nas seguintes premissas:

- ✓ é compatível com e promove uma gestão prudente e eficaz dos riscos, não oferecendo incentivos para assumir riscos que excedam o nível tolerado pelo Grupo BBVA;
- ✓ é compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo BBVA e incluirá medidas para evitar os conflitos de interesses;
- ✓ identifica de forma clara os critérios para o estabelecimento da remuneração fixa e da remuneração variável;
- ✓ promove um tratamento igualitário para todo o pessoal, não instaurando diferenças por razão de género nem pessoais de qualquer outro tipo; e
- ✓ procura que a remuneração não se baseie exclusiva ou primordialmente em critérios quantitativos e tenha em conta critérios qualitativos adequados, que reflectam o cumprimento das normas aplicáveis.

### 5.1. Elementos remuneratórios

O modelo remuneratório aplicável com carácter geral a todos os colaboradores do Grupo BBVA consiste em:

#### A. Uma remuneração fixa

A remuneração fixa tem em conta o nível de responsabilidade, as funções desempenhadas e o percurso profissional de cada colaborador, os princípios de equidade interna e o valor da função no mercado, constituindo uma parte relevante da compensação total. A concessão e o montante da remuneração fixa baseiam-se em critérios objectivos pré-determinados e não discricionários.

Constituem elementos da remuneração fixa: a remuneração básica anual (ou ordenado base), as remunerações em espécie, as contribuições para planos de pensão<sup>1</sup> e quaisquer outros benefícios ou complementos que, com carácter geral, se apliquem a um mesmo colectivo de colaboradores e não envolvam parâmetros variáveis.

A remuneração básica anual ou ordenado base de cada colaborador será determinada no quadro da legislação local em vigor e com referência a bandas salariais estabelecidas para cada função, concebidas tendo em consideração tanto a competitividade externa como a equidade interna no seio da estrutura organizativa do Grupo.

Os colaboradores poderão ainda receber outros benefícios ou complementos salariais como parte do seu pacote remuneratório, estabelecidos no contexto do quadro legislativo local, das práticas habituais do mercado e/ou do critério do BBVA, quando assim o considere oportuno para atrair e reter talento e/ou motivar os seus colaboradores, e cujo pagamento poderá ser realizado em numerário ou em espécie.

#### B. Uma remuneração variável

O BBVA definirá e aplicará um modelo corporativo de compensação variável que, com carácter geral, será aplicável a todo o pessoal tendo presente as suas funções, e que poderá ser complementado por outros sistemas de incentivo nos casos em que tal se considere oportuno.

A remuneração variável será constituída pelos pagamentos ou benefícios adicionais à remuneração fixa, monetários ou não, que envolvam parâmetros variáveis, e compreenderá

<sup>1</sup> Na parte que não seja considerada "benefícios discricionários de pensão" em conformidade com esta Política e a legislação aplicável.

tanto a remuneração variável anual como a remuneração variável plurianual que as sociedades do Grupo a cada momento possam conceder ao seu pessoal.

A remuneração variável deverá estar ligada, com carácter geral, à realização de objectivos previamente estabelecidos e estará alinhada com o quadro legislativo aplicável, bem como com os princípios e as premissas desta Política. Em caso algum suporá uma limitação na capacidade do Grupo para reforçar a sua base de capital em conformidade com as exigências legislativas, e terá em consideração os riscos actuais e futuros, bem como o custo de capital e liquidez necessários, reflectindo um rendimento sustentável e adaptado ao risco.

O Grupo BBVA poderá conceder remuneração variável garantida, com carácter excepcional e no quadro das condições estabelecidas pela legislação aplicável. Seja como for, a remuneração variável garantida, em qualquer das suas formas, não fará parte dos modelos de remuneração variável do Grupo.

### **5.2. Especificidades aplicáveis ao pessoal que exerce funções de controlo**

O pessoal que exerce funções de controlo será independente das unidades de negócio que supervisione, contará com a autoridade necessária e será remunerado em função da realização dos objectivos relacionados com as suas funções, com independência dos resultados das áreas de negócio que controle.

A fim de reforçar a independência e objectividade das referidas funções, as componentes fixas da sua remuneração terão um peso maior do que as componentes variáveis, estando estas últimas relacionadas na sua maior parte com os objectivos próprios da função.

A remuneração dos quadros superiores do BBVA em funções de controlo independente, incluindo as funções de cumprimento e gestão de riscos, será supervisionada directamente pela Comissão de Remunerações do BBVA, da mesma maneira que a dos restantes quadros da Alta Direcção do BBVA, sendo o Conselho de Administração o órgão encarregue do estabelecimento das condições básicas dos seus contratos.

### **5.3. Especificidades aplicáveis ao pessoal envolvido na prestação de serviços a clientes**

Na concepção e estabelecimento da remuneração do pessoal envolvido na prestação de serviços a clientes deverá zelar-se pela protecção dos interesses destes últimos e pela qualidade dos serviços prestados, de tal modo que:

- ✓ se promova uma conduta empresarial responsável e um tratamento justo dos clientes;
- ✓ não se estabeleçam incentivos que possam induzir os colaboradores a valorizar os seus próprios interesses ou os do Grupo BBVA em possível detrimento dos interesses dos seus clientes;
- ✓ não se vincule a remuneração primordial ou exclusivamente, à venda de um produto ou uma categoria ou tipo concreto de produtos, como aqueles que sejam mais lucrativos para a entidade ou o colaborador, existindo outros mais consonantes com as necessidades do cliente, nem se fixe tal objectivo como o de maior ponderação na remuneração; e
- ✓ se mantenha um equilíbrio adequado entre as componentes fixas e variáveis da remuneração.

## 6. Política Remuneratória do Colectivo Identificado do Grupo BBVA

Com base nos princípios da Política de Remunerações do Grupo BBVA, e atendendo aos requisitos normativos estabelecidos pela Lei 10/2014 e a respectiva legislação de implementação, definiu-se uma política específica aplicável ao Colectivo Identificado que se encontra alinhada com a legislação e as recomendações aplicáveis aos sistemas de remuneração deste colectivo, e que se especifica neste apartado

### 6.1. Âmbito de aplicação e procedimento para a identificação do Colectivo Identificado

O Colectivo Identificado do Grupo BBVA será constituído, a cada momento, pelos profissionais que tenham um impacto importante no perfil de risco do Grupo.

A selecção das pessoas que constituem o Colectivo Identificado enquadra-se num processo anual realizado pelo BBVA, cuja determinação se baseia nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado (UE) 604/2014 da Comissão, de 4 de Março de 2014, que complementa a Directiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho no que se refere às normas técnicas de regulação em relação com os critérios qualitativos e os critérios quantitativos adequados para determinar as categorias de pessoas cujas actividades profissionais têm um impacto importante no perfil de risco de uma entidade (o "Regulamento Delegado 604/2014"). Este processo inclui, além disso, critérios internos estabelecidos pelo BBVA, complementares aos indicados no referido Regulamento em cumprimento da Norma 38 da Circular 2/2016 (a seguir designado por "Processo de Identificação").

Os critérios qualitativos estabelecidos no Processo de Identificação definem-se em torno da responsabilidade do cargo (por exemplo, quadros de Alta Direcção do BBVA, pessoal responsável pelas funções de controlo, e outras funções chave ou unidades de negócio importantes dentro do Grupo), assim como com base da capacidade ou responsabilidade do pessoal para assumir ou gerir riscos.

Os critérios quantitativos, por seu lado, estabelecem que o pessoal tem impacto significativo no perfil de risco do Grupo com a base da remuneração total concedida, excepto se o BBVA determinar que, de facto, a actividade desse membro do pessoal não tem impacto importante no perfil de risco, de acordo com o previsto no artigo 4º do Regulamento Delegado 604/2014. No que se refere aos critérios quantitativos, no Processo de Identificação ter-se-á em conta a remuneração total concedida no exercício anterior ou a que, a cada momento, estabeleça a legislação aplicável.

O Processo de Identificação será realizado pela área de Talento e Cultura, no início do exercício e será actualizado ao longo do ano, e terá em consideração todo o pessoal do Grupo BBVA, permitindo a inclusão no Colectivo Identificado do pessoal que cumpra ou seja provável que cumpra os critérios qualitativos estabelecidos no artigo 3º do Regulamento Delegado 604/2014 durante pelo menos três meses num exercício financeiro.

Todas as sociedades que façam parte do Grupo BBVA participarão activamente no Processo de Identificação realizado pelo BBVA, facultando toda a informação necessária para identificar de forma adequada o pessoal que tenha um impacto importante no perfil de risco do Grupo.

O Processo de Identificação será claro, coerente e estará devidamente documentado, incluindo-se no mesmo a seguinte informação:

- que a identificação é realizada tendo em atenção a legislação aplicável e para todo o pessoal que, dentro do Grupo BBVA, tenha impacto importante no seu perfil de risco;

- a abordagem utilizada para avaliar os riscos derivados das actividades e da estratégia de negócio do Grupo, incluindo as diferentes localizações geográficas;
- como se avalia o pessoal sujeito ao Processo de Identificação;
- os órgãos sociais do BBVA e as funções de controlo que participam no Processo de Identificação de acordo com as respectivas funções;
- o resultado do Processo de Identificação, incluindo o número total de pessoas identificadas, as responsabilidades que detêm e a área em que desenvolvem a sua actividade, assim como uma comparação com os resultados do processo do ano anterior; e
- os membros do pessoal que, não obstante terem sido identificados segundo critérios quantitativos, ficam excluídos do Colectivo Identificado porque as suas actividades profissionais não têm impacto importante no perfil de risco do Grupo, incluindo os motivos que sustentam as exclusões.

Deverá dar-se devida conta do Processo de Identificação aos órgãos sociais do BBVA, que supervisionarão a adequação do procedimento, conforme o estabelecido na presente Política.

De igual modo, as exclusões do Colectivo Identificado que, conforme o Regulamento Delegado 604/2014, sejam objecto de notificação ou pedido de autorização prévia à autoridade competente, durante o primeiro semestre do exercício, serão submetidas à consideração da Comissão de Remunerações e, conforme o caso, ao Conselho de Administração do BBVA.

Para além do quadro legislativo em que se inscreve a Política de Remunerações do Grupo BBVA, poderão existir quadros regulatórios específicos que afectem determinada sociedade, região geográfica e/ou negócio, no âmbito dos quais deverá ser realizado pela área, sociedade ou região geográfica correspondente, um processo de identificação a nível individual, adicional ao corporativo, que se regerá pelo disposto na respectiva legislação sectorial ou local aplicável, e que será coerente com o Processo de Identificação do BBVA.

## **6.2. Características fundamentais da Política de Remunerações do Colectivo Identificado**

### **6.2.1. Equilíbrio entre a remuneração fixa e variável**

Na remuneração total do Colectivo Identificado, as componentes fixas e as componentes variáveis estarão devidamente equilibradas, em consonância com o estabelecido na regulamentação aplicável, permitindo uma política plenamente flexível no que se refere ao pagamento das componentes variáveis, o que poderá fazer que estas possam chegar a reduzir-se, conforme o caso, até à sua totalidade.

A proporção entre ambas componentes será estabelecida tendo em conta o tipo de funções realizadas por cada beneficiário (negócio, apoio ou controlo) e, conseqüentemente, o seu impacto no perfil de risco do Grupo, adaptando-se em cada caso à realidade existente nos diferentes países ou funções.

Para este efeito, o Banco definirá rácios "objectivo" entre a remuneração fixa e a remuneração variável, que tenham em conta tanto a função desempenhada por cada membro do Colectivo Identificado bem como o seu impacto no perfil de risco do Grupo.

Não obstante o definido no ponto anterior, conforme é estabelecido na legislação aplicável, a componente variável da remuneração do Colectivo Identificado correspondente a um exercício

ficará limitada a um montante máximo de 100% da componente fixa da remuneração total, salvo se a Assembleia Geral de Accionistas do BBVA decidir aumentar a referida percentagem até um máximo de 200%.

### 6.2.2. Cálculo e concessão da Remuneração Variável Anual

A remuneração variável dos membros do Colectivo Identificado basear-se-á numa gestão eficaz dos riscos e ficará vinculada ao grau de prossecução dos objectivos, tanto financeiros como não financeiros, previamente estabelecidos, que tenham em consideração os riscos assumidos, actuais e futuros, e os interesses de longo prazo do Grupo.

A remuneração variável do Colectivo Identificado correspondente a cada exercício ficará submetida a ajustes *ex ante*, de maneira que será reduzida no momento da avaliação do seu desempenho caso se verifique um comportamento negativo dos resultados do Grupo ou de outros parâmetros como o grau de prossecução dos objectivos orçamentados, e não se produzirá, ou ver-se-á a sua produção reduzida, caso não se atinja um determinado nível de benefícios e rácio de capital.

Para cada membro do Colectivo Identificado, a remuneração variável anual reflectirá o desempenho medido através do cumprimento de objectivos alinhados com o risco incorrido e será calculada com base em:

- (i) indicadores de avaliação anual do Grupo, área e indivíduo (financeiros e não financeiros) que tenham em conta os riscos actuais e futuros, bem como as prioridades estratégicas definidas pelo Grupo;
- (ii) as correspondentes escalas de prossecução, conforme a ponderação atribuída a cada indicador; e
- (iii) uma remuneração variável anual "objectivo", que representa o montante da remuneração variável anual no caso de alcançar 100% dos objectivos preestabelecidos, sendo um montante único para cada função ("Remuneração Variável Anual Objectivo"). O montante a receber da remuneração variável anual, na aplicação da escala de prossecução, poderá situar-se entre 0% e 150% da Remuneração Variável Anual Objectivo.

A quantia resultante constituirá a remuneração variável anual de cada beneficiário (a "Remuneração Variável Anual").

Os indicadores financeiros de avaliação anual serão alinhados com as métricas de gestão mais relevantes do Grupo, e os indicadores não financeiros estarão relacionados com objectivos estratégicos definidos a nível de Grupo, área e próprios do beneficiário (os "Indicadores de Avaliação Anual").

No caso de extinção da relação contratual de um membro do Colectivo Identificado com anterioridade à data de encerramento do exercício a que corresponda a Remuneração Variável Anual, este terá direito a receber, caso se verifiquem as condições para tal, a parte proporcional da mencionada Remuneração Variável Anual, calculada proporcionalmente ao tempo de prestação de serviços do referido exercício e ficando sujeita, de qualquer modo, ao mesmo sistema de liquidação e pagamento que lhe seria aplicável se tivesse permanecido no activo, conforme as regras estabelecidas no apartado seguinte. O anteriormente exposto não será aplicável nos casos de extinção da relação contratual por saída voluntária ou despedimento por justa causa, casos em que, não se verificará o direito à Remuneração Variável Anual.

### 6.2.3. Sistema específico de liquidação e pagamento da Remuneração Variável Anual

A Remuneração Variável Anual do Colectivo Identificado será paga, com carácter geral, no primeiro trimestre do exercício seguinte ao que corresponda a sua atribuição, e ficará sujeita às seguintes regras especiais de liquidação e pagamento (“Sistema de Liquidação e Pagamento da Remuneração Variável Anual”):

#### Regras de deferimento

- uma percentagem significativa da Remuneração Variável Anual – 60% para os membros do Colectivo Identificado com retribuições variáveis de quantias especialmente elevadas e quadros de Alta Direcção do BBVA e 40% para o restante Colectivo Identificado – ficará deferida por um período de 3 (três) anos. Para os quadros de Alta Direcção do BBVA o período de deferimento será de 5 (cinco) anos.

#### Pagamento em acções

- 50% da Remuneração Variável Anual, tanto da parte inicial como da parte deferida, será fixada em acções do BBVA. Para os quadros de Alta Direcção do BBVA deferir-se-á uma parte mais elevada da componente em acções (60%).

Para o pagamento da parte em acções, tomar-se-á como referência o preço médio de fecho da acção do BBVA entre 15 de Dezembro do ano a que corresponde a Remuneração Variável Anual e 15 de Janeiro do ano seguinte (ambos inclusive), ou qualquer outro que se estabeleça por acordo do Conselho de Administração.

#### Ajustamentos ex post

- A componente deferida da Remuneração Variável Anual dos membros do Colectivo Identificado poderá ser reduzida até à sua totalidade, mas nunca incrementada, em função do resultado de indicadores plurianuais alinhados com as métricas fundamentais de controlo e gestão de riscos do Grupo (“Indicadores de Avaliação Plurianual”), medidos ao longo do período de 3 (três) anos. Estes indicadores e as correspondentes escalas de prossecução serão objecto de aprovação pelo Conselho de Administração, após análise da Comissão de Riscos, que se assegurará de que são adequados para alinhar a remuneração variável deferida com uma gestão prudente do risco.

- Além disso, a totalidade da Remuneração Variável Anual dos membros do Colectivo Identificado ficará submetida a cláusulas de redução e de recuperação da remuneração variável (“malus” e “clawback”) durante a totalidade do período de deferimento e indisponibilidade, como adiante se indica.

#### Período de indisponibilidade das acções

- As acções recebidas no âmbito de Remuneração Variável Anual ficarão indisponíveis durante um período de 1 (um) ano desde a sua entrega, excepto as que seja necessário alienar para fazer face às obrigações fiscais derivadas da entrega das mesmas.

#### Proibição de coberturas

- Não poderão ser utilizadas estratégias pessoais de cobertura ou seguros relacionados com a remuneração e a responsabilidade que prejudiquem os efeitos de alienação com a gestão prudente dos riscos.

#### Limitação da remuneração variável

- A componente variável da remuneração correspondente a um exercício ficará limitada a um montante máximo de 100% da componente fixa da remuneração total, excepto se a Assembleia Geral decidir aumentar a referida percentagem até um máximo de 200%.

#### Critérios de actualização

- Os montantes em efectivo da Remuneração Variável Anual deferidas e sujeitas aos indicadores de Avaliação Plurianual que finalmente sejam pagas serão objecto de actualização, aplicando o índice de preços no consumidor (IPC) medido como variação inter-anual de preços, ou quaisquer outros critérios que se estabeleçam por acordo do Conselho de Administração.

O resultado dos Indicadores de Avaliação Plurianual, medidos ao longo do período de 3 (três) anos, determinará o montante da quantidade deferida da Remuneração Variável Anual que será paga a cada membro do Colectivo Identificado. No caso dos quadros de Alta Direcção, o montante resultante será pago com o seguinte calendário:

- 60% passado o terceiro ano de deferimento;
- 20% passado o quarto ano de deferimento; e
- 20% passado o quinto ano de deferimento.

Sem prejuízo do disposto acima, até 100% da Remuneração Variável Anual de cada membro do Colectivo Identificado correspondente a cada exercício ficará submetida a cláusulas de redução ("malus") e de recuperação da remuneração já paga ("clawback"), ambas ligadas a um deficiente desempenho financeiro do Banco no seu conjunto, ou de uma divisão ou área concreta, ou das exposições criadas por um membro do Colectivo Identificado, quando esse deficiente desempenho financeiro derive de qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Condutas irregulares, fraude ou graves incumprimentos do Código de Conduta e demais regulamentos internos aplicáveis por parte do membro do Colectivo Identificado.
- b) Sanções regulatórias ou condenações judiciais por ocorrências que possam ser imputáveis a uma unidade concreta ou ao pessoal responsável pelas mesmas.
- c) Falhas importantes na gestão de riscos cometidas pelo Banco ou por uma unidade de negócio ou de controlo de risco, para as quais tenha contribuído a conduta dolosa ou gravemente negligente do membro do Colectivo Identificado.
- d) Reformulação das contas anuais do Banco, excepto quando seja motivada por uma modificação das normas contabilísticas aplicáveis.

Para este efeito, o Banco comparará a avaliação do desempenho realizada para o membro do Colectivo Identificado com o comportamento *a posteriori* de algumas das variáveis que contribuíram para alcançar os objectivos. Tanto as cláusulas de redução com as de recuperação serão aplicadas à Remuneração Variável Anual correspondente ao exercício em que se produziu a ocorrência que dá lugar à aplicação da cláusula, e estarão vigentes durante o período de deferimento e indisponibilidade que se aplique à referida Remuneração Variável Anual.

Apesar disso, no caso em que as hipóteses anteriores resultem em despedimento ou rescisão por incumprimento grave e culposos dos deveres do membro do Colectivo Identificado, as cláusulas de redução poderão aplicar-se à totalidade da Remuneração Variável Anual deferida pendente de pagamento na data em que se tome a decisão de despedimento ou termo, em função do prejuízo causado.

Em todo o caso, a remuneração variável será paga ou consolidada apenas se se revelar sustentável de acordo com a situação do Grupo BBVA no seu conjunto e se se justificar em função dos resultados do Banco, da unidade de negócio e do membro do Colectivo Identificado de que se trate.

As cláusulas de redução e recuperação da remuneração variável serão aplicáveis à Remuneração Variável Anual gerada a partir do exercício de 2016, inclusive.

Caberá ao Conselho de Administração do BBVA, após parecer da Comissão de Remunerações e, consoante o caso, da Comissão de Auditoria e Cumprimento, determinar se se verificaram as circunstâncias que dão lugar à aplicação das cláusulas de redução e recuperação da remuneração variável, nos casos que afectem o Grupo ou os quadros de Alta Direcção do BBVA, e, nesse caso, e em função do grau de cumprimento das referidas condições, qual a remuneração variável que deve ser reduzida ou recuperada e a forma em que tal se deve produzir. Para o restante pessoal pertencente ao Colectivo Identificado, a determinação de tudo o anteriormente referido caberá ao Comité de Incentivos do BBVA.

Em todo o caso, o previsto nesta Política será alargado sem prejuízo de quaisquer pagamentos que devam ser feitos, aos membros do Colectivo Identificado, correspondentes às quantias diferidas da remuneração variável de exercícios anteriores, que se submeterão às condições estabelecidas para as mencionadas remunerações nas suas correspondentes políticas.

Se se verificar algum acontecimento, circunstância ou operação corporativa no BBVA que, na opinião do Conselho de Administração, possa afectar de modo significativo a cobrança da parte diferida da Remuneração Variável Anual, este poderá alterar as regras de liquidação e o calendário de pagamento previsto na presente Política.

Em particular, na hipótese de que se produza uma tomada ou mudança de controlo no BBVA em consequência de uma OPA, proceder-se-á à liquidação antecipada da parte da Remuneração Variável Anual diferida e pendente de pagamento em acções, recebendo os beneficiários, em vez das acções, o seu equivalente em dinheiro por referência ao preço oferecido na referida oferta pública.

#### **6.2.4. Pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato**

Os pagamentos aos membros do Colectivo Identificado por rescisão antecipada de um contrato basear-se-ão nos resultados obtidos ao longo do tempo. Em caso algum recompensarão maus resultados ou condutas indevidas, e não poderão ser concedidos nos casos em que tenha havido incumprimentos evidentes e graves que justifiquem a rescisão imediata do contrato ou o despedimento do membro do Colectivo Identificado.

O BBVA estabelecerá um quadro de decisão adequado para determinar e aprovar os pagamentos aos membros do Colectivo Identificado relacionados com a rescisão antecipada de um contrato, atendendo, em todo o caso, às disposições estabelecidas pela legislação laboral nacional em vigor, e os regulamentos aplicáveis às instituições de crédito. As decisões neste âmbito serão fundamentadas, justificando as razões da concessão da indemnização, os critérios aplicados para a determinação do seu montante e a adequação da quantia concedida.

No que respeita aos quadros de Alta Direcção do BBVA, a tomada de qualquer decisão sobre esta matéria será feita no quadro das condições básicas dos seus contratos aprovadas pelo Conselho de Administração por proposta da Comissão de Remunerações.

### **7. Política de pensões**

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the letters 'H', 'A', 'N', 'Z', 'P', and 'me'.

A política de pensões será compatível com a estratégia empresarial, os objectivos e os interesses de longo prazo da instituição.

O BBVA conta com um sistema de previdência social, que se ordena em função das regiões geográficas e coberturas que oferece a diferentes colectivos de colaboradores, tendo a formação dos referidos colectivos atendido, entre outros elementos, à sua:

- proveniência (entendendo-se por tal a instituição do Grupo em que o colaborador tenha iniciado a sua relação laboral);
- data de ingresso; e
- nível ou categoria de responsabilidade dentro da organização

Com carácter geral, o Banco conta com sistemas de previdência social de contribuição definida para a contingência de reforma. As contribuições para os sistemas de previdência social dos colaboradores do Grupo serão efectuadas no quadro da legislação laboral aplicável e dos acordos individuais ou colectivos aplicáveis a cada instituição, sector ou região geográfica. O BBVA determinará as características dos compromissos por reformas com as diferentes categorias profissionais de colaboradores, incluindo o salário pensionável.

O âmbito do sistema (coberturas de reforma, morte e invalidez) de cada colectivo define-se tendo em consideração os três factores acima referidos.

As bases de cálculo sobre as quais versam as prestações descritas (compromissos por reforma, morte e invalidez) reflectem quantias fixas de carácter anual, não existindo flutuações temporais derivadas de componentes variáveis ou resultados individuais.

#### **8. Especificidades para determinados membros do Colectivo Identificado**

Em conformidade com a Norma 41 da Circular 2/2016, 15% das contribuições anuais acordadas para os sistemas de previdência social para os quadros de Alta Direcção do BBVA serão consideradas como benefícios discricionários de pensão.

Para este efeito, as contribuições que originem benefícios discricionários de pensão, como se indica no parágrafo anterior, serão consideradas como remuneração variável diferida para os efeitos previstos na presente Política e, como tal, deverão estar explicitamente sujeitas às cláusulas de redução e recuperação, formando, em todo o caso, parte do limite da componente variável da remuneração sobre a componente fixa.

No que se refere ao seu recebimento, em conformidade com o previsto na Circular 2/2016, se um quadro superior abandona a Instituição em consequência da sua reforma ou antecipadamente por qualquer outra razão, os benefícios discricionários de pensão ficarão submetidos a um período de retenção de 5 (cinco) anos, a partir da data em que o membro da Alta Direcção do BBVA deixe de prestar serviço na Instituição por qualquer razão.

O BBVA aplicará durante o referido período de retenção os mesmos requisitos de cláusulas de redução e de recuperação da remuneração que sejam estabelecidos para a Remuneração Variável Anual.

II- Política de Remuneração de Colaboradores do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A.

1. Enquadramento da Política Retributiva dos Colaboradores a nível filial - Âmbito de aplicação e Colaboradores sujeitos.

Em conformidade com o especialmente previsto no número 3 da Parte I *supra*, a disciplina e os princípios gerais referidos na política retributiva do Grupo BBVA aplicam-se igualmente às sociedades filiais que integrem o Grupo consolidado BBVA, como é o caso do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. (doravante “BBVA Portugal”), o qual é detido directa e indirectamente a 100% pelo BBVA.

Sem prejuízo do exposto *supra*, atendendo ao quadro legislativo e prudencial aplicável a matérias de Política de Remuneração em Portugal, com especial relevância para: i) o disposto nos artigos 115º - C e ss, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, (“RGICSF”) aprovado pelo Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro, na sua actual redacção e, ii) o teor do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal, cumpre proceder-se a algumas adaptações à Política do BBVA referida na Parte I do presente documento, que serão tão-somente, de aplicação ao BBVA Portugal.

Nesta conformidade, deixar-se-á constância na presente Parte II - para além dos requisitos jurídicos e de *governance* aplicáveis e das informações obrigatórias - das adaptações ditas pela citada legislação e pela aplicabilidade do princípio da proporcionalidade que vem especialmente vertido no corpo no número 3 do artº 115-C do RGICSF.

Atento o exposto, **não resultam de aplicação ao BBVA Portugal** as seguintes previsões contidas na Parte I do presente Documento que respeitem:

- i) à actuação dos órgãos sociais do BBVA e suas comissões, *maxime* todas as menções à actuação e competências do Conselho de Administração do BBVA, da Comissão de Remunerações e da Comissão de Auditoria e Cumprimento em matéria de Política de Remunerações;
- ii) aos procedimentos do BBVA quanto à definição da “Alta Direcção” do BBVA e todas as previsões que sejam indissociáveis ou directamente aplicáveis a este colectivo do BBVA;
- iii) aos procedimentos do BBVA quanto à definição e regime aplicável ao “Colectivo Identificado a nível de Grupo”<sup>2</sup>;
- iv) ao sistema Específico de liquidação e pagamento da Remuneração Variável Anual, *maxime* no que respeita à disciplina aplicável à “Alta Direcção”, quanto ao período de deferimento e percentagens de deferimento;
- v) ao *item* “Especialidades para determinados membros do Colectivo Identificado” no que respeita à política de pensões;
- vi) à possibilidade – embora excepcional - de existir uma retribuição variável garantida;

<sup>2</sup> Que não desenvolva a sua actividade em Portugal.

Por seu turno, será objecto de **adaptação** pelas razões anteriormente explanadas, a matéria relativa à “Política de Pensões”.

Serão ainda plenamente aplicáveis ao BBVA Portugal, as disposições contidas na Parte I do presente documento respeitantes aos colaboradores envolvidos na prestação de serviços a Clientes e, a todas as outras pessoas ou entidades vinculadas, empresarial ou profissionalmente, caso a legislação aplicável assim o exija ou, quando pela natureza da referida vinculação, possam afectar a reputação ou o bom nome do BBVA.

A presente Política substitui, completa e íntegra a Política de Remunerações aprovada pelo Conselho de Administração do BBVA Portugal em 20 de Outubro de 2017.

A política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos órgãos de fiscalização do BBVA Portugal integrará um documento autónomo, o qual é e continuará a ser aprovado anualmente pela Assembleia Geral conforme o previsto no nº 4 do artº 115º-C do RGICSF.

## **2. Colectivo Identificado do BBVA Portugal**

Para efeitos do disposto na normativa nacional aplicável, passa-se a detalhar *infra* as especificidades da Política de Remunerações do BBVA Portugal respeitante ao colectivo de colaboradores do BBVA Portugal - e por esta instituição identificados - cujas actividades profissionais influam de forma significativa no perfil de risco do BBVA Portugal (doravante, “o Colectivo Identificado”), em cumprimento do disposto no artigo 115º-C do RGICSF e do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal (doravante, “BdP”), a saber:

- A) A Direcção de Topo do BBVA Portugal;
- B) Os responsáveis pela assunção de riscos do BBVA Portugal;
- C) Os responsáveis pelas Funções de Controlo do BBVA Portugal;
- D) Os colaboradores do BBVA Portugal cuja remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Direcção de Topo e de assunção de riscos, desde que, as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do BBVA Portugal.

### **A) Informação específica relativa a Colaboradores que integram a Direcção de Topo:**

A Direcção de Topo do BBVA Portugal é constituída pelas pessoas que desempenham funções executivas e que são directamente responsáveis perante o Conselho de Administração do BBVA Portugal pela gestão corrente da instituição, dentro das suas áreas de actuação, as quais se passam a identificar *infra*:

#### **CARGOS:**

Director de Banca Comercial

Director de Banca Privada

Director de Banca Corporativa e Empresas

Director de *Investment Banking*  
Directora de Desenvolvimento de Negócio  
Director da Área Financeira  
Director de Meios  
Directora de Talento e Cultura  
Directora de Assessoria Jurídica

A acrescer ao exposto será aplicável à Directora de Topo da BBVA FUNDOS – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A, entidade detida a 100% pelo BBVA Portugal, a política de remunerações vertida neste documento.

**B) Informação específica relativa a Colaboradores que são responsáveis pela assunção de riscos:**

Os responsáveis máximos pela assunção de riscos são os administradores executivos do BBVA Portugal, no âmbito dos respectivos pelouros de competências, pelo que lhes será de aplicação as políticas aprovadas na Assembleia Geral da sociedade.

**C) Informação específica aplicável aos responsáveis das funções de controlo:**

**RESPONSÁVEIS DE FUNÇÕES DE CONTROLO**

**CARGOS:**

Directora de Auditoria  
Responsável de Gestão de Riscos  
Director de *Compliance*

**D) Informação sobre os colaboradores cuja remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Direcção de Topo e de assunção de riscos, desde que, as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do BBVA Portugal:**

Para efeitos do disposto na previsão legal contida na alínea e) do número 2. do artº 115º-C do RGICSF e do estatuído no Regulamento (UE) 604/2014, tomando-se em consideração os princípios da adequação e proporcionalidade e os ponderadores vertidos no citado Regulamento, o BBVA Portugal não identificou, ao abrigo da legislação aplicável, funções cujo escalão de remuneração se situe ao nível do órgão de Administração ou Fiscalização, da

Direcção de Topo ou dos responsáveis pela assunção de riscos que possam representar um impacto material no perfil de risco da entidade.

### 3. Política de Remunerações aplicável e informação específica relativa ao Colectivo Identificado:

Atento o exposto, a estrutura da remuneração dos Colaboradores do BBVA Portugal que fazem parte do colectivo em assunto, observa, com as necessárias excepções e adaptações<sup>3</sup> e com a ponderação do princípio da proporcionalidade, os princípios e a disciplina vertida na Parte I da presente Política, com as seguintes especialidades:

A) A Política de Remuneração aplicável ao Colectivo Sujeito é aprovada e revista periodicamente pelo Conselho de Administração do BBVA Portugal;

B) A implementação da Política de Remuneração encontra-se sujeita a uma análise centralizada e independente - com uma periodicidade mínima anual - a realizar pelo Conselho Fiscal do BBVA Portugal, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente;

C) As remunerações dos Colaboradores que desempenhem funções de responsáveis por funções de Controlo (Auditoria e *Compliance*) e de Gestão de Riscos são fiscalizadas pelo Conselho Fiscal do BBVA Portugal;

D) Os Colaboradores são avaliados com observância dos critérios e requisitos corporativos pelos seus superiores hierárquicos e funcionais, aplicando-se na íntegra, o disposto no ponto 5. A e B (salvo no que respeita à retribuição variável garantida) da Parte I deste documento, no que respeita a todo o colectivo de colaboradores do BBVA Portugal;

E) Os componentes fixos e os componentes variáveis da remuneração total individual estão devidamente equilibrados, estabelecendo-se a proporção entre ambos tendo em conta o desempenho, as responsabilidades assumidas pelo colaborador, assim como, a actividade exercida pelo BBVA Portugal e a realidade existente no país;

F) Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho são pré-determinados e mensuráveis, inexistindo quaisquer remunerações variáveis garantidas<sup>4</sup>;

<sup>3</sup> Vd. ponto 1. Parte II supra

<sup>4</sup> Atento o disposto no nº 13 do artº 115º-E do RGICSF, *não pode ser concedida remuneração variável garantida, excepto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de actividade e caso exista uma base de capital sólida e forte na instituição de crédito.*

G) Para efeitos da atribuição da remuneração variável, na avaliação do desempenho individual, têm-se em conta igualmente, critérios de natureza não financeira, como o respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à actividade desenvolvida, designadamente, as regras de controlo interno e as relativas à relação com clientes e investidores, por forma a promover a sustentabilidade da instituição e a criação de valor a longo prazo;

H) A componente variável da remuneração do Colectivo Identificado do BBVA Portugal, é diferida por três anos, na percentagem de 40%, sendo esse montante elevado para 60 % quando a mesma seja de valor particularmente elevado. O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento, é atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.

- A componente variável da remuneração dependeu em 2017 e continuará a depender (conquanto permaneça em vigor a actual política) da avaliação da performance do Colaborador, da área que integra e do Grupo, com recurso, nomeadamente, aos critérios melhor desenvolvidos nos pontos 6.2.1. e 6.2.2 da Parte I, com as especialidades decorrentes da aplicação da legislação nacional e das constantes na Parte II desta Política.

- Uma parte substancial da componente variável da remuneração do Colectivo Identificado - 50% - foi e será composta por acções do BBVA que são negociadas em mercado regulamentado.

I) A avaliação dos Colectivo Identificado pelo BBVA Portugal deve processar-se num quadro plurianual, estando os Indicadores de Avaliação Plurianual associados a escalas de consecução – para o primeiro, segundo e terceiros anos subsequentes, coincidentes com o(s) período(s) de diferimento -, que serão estabelecidos anualmente pelo Conselho de Administração do BBVA Portugal e que serão de aplicação ao Colectivo Sujeito pelo BBVA Portugal. Uma vez determinada a Retribuição Variável Anual de cada exercício e, caso não sejam alcançados os objectivos estabelecidos para cada um daqueles indicadores, tal poderá fazer diminuir a componente diferida da Retribuição Variável Anual, podendo inclusivamente, levar à perda da totalidade das quantidades diferidas, (mas nunca a incrementá-las).

J) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração pode igualmente, sofrer ajustamentos, considerando os vários tipos de riscos actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária;

L) Atento o exposto na alínea anterior, a remuneração variável, incluindo a parte diferida da mesma, só deverá ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo e do Grupo onde se insere, e se se justificar à luz do desempenho do colaborador em causa e da unidade de estrutura onde este se integra. O total da remuneração variável será fortemente reduzido ou mesmo eliminado, em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.

M) A acrescer ao exposto, serão igualmente de aplicação, com as necessárias adaptações, ao Colectivo Identificado pelo BBVA Portugal, as previsões contidas no ponto Sistema Especifico de liquidação e pagamento da retribuição variável ao Colectivo Identificado previsto no ponto 6.2.3da Parte I, deste Documento *maxime* quanto aos ajustes *ex-ante* e *ex-post* da Retribuição Variável Anual, quanto às cláusulas de “malus” e de “claw-back” e, ainda, o previsto no *item* Critérios de Actualização, sendo que, para além das circunstâncias especialmente aí previstas para a aplicação de mecanismos de redução e de reversão, serão igualmente consideradas as situações em que o membro do Colectivo Sujeito pelo BBVA Portugal:

- tenha participado ou sido responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o BBVA Portugal;
- tenha deixado de cumprir critérios de adequação e idoneidade.

N) Será da competência do Conselho Fiscal do BBVA Portugal, a determinação da ocorrência de circunstâncias que dêem lugar à aplicação das cláusulas de redução e/ou de recuperação da retribuição variável ao Colectivo Sujeito determinado pelo BBVA Portugal atento o exposto na Política e na legislação aplicável

No cômputo geral, no exercício de 2017, continuou-se a verificar a inclusão plena dos Colaboradores que desempenham funções que possam ter impacto no perfil de risco do BBVA Portugal, atento o normativo aplicável, pelo que, as regras de diferimento da retribuição variável e as relativas à avaliação de desempenho continuaram a ser de aplicação em 2017, conforme ao previsto na Política Retributiva do Colectivo Identificado do BBVA, tendo o BBVA Portugal comunicado aos Colaboradores abrangidos, as políticas que lhes são aplicáveis, em cumprimento do disposto no artigo 6º do Aviso nº 10/2011 do BdP.

### **3.1. Informação e Política específicas relativas a Colaboradores que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, exerçam a sua actividade profissional no âmbito das funções de controlo previstas no Aviso 5/2008 do BdP.**

O exposto no ponto 3 supra e a disciplina vertida na Parte I da presente política para a qual aquele ponto faz remissão, é igualmente de aplicação à Funções de Controlo, com as particularidades descritas infra:

As funções de controlo como tal definidas no Aviso nº 5/2008 do BdP, são a Função de Compliance, a Função de Auditoria Interna e a Função de Gestão de Riscos.

As funções de *Compliance* e de Auditoria Interna, estão no BBVA Portugal inseridas dentro de Unidades Orgânicas Globais do Grupo BBVA, que estabelecem as directrizes macro a serem observadas pelas Unidades Internas, com respeito pelo quadro legal e regulamentar específico do BBVA Portugal.

Com efeito, e por inerência de funções, a Directora de Auditoria Interna no BBVA Portugal é igualmente considerada “pessoa sujeita”, encontrando-se tal área, integrada funcionalmente

numa Unidade Global do Grupo BBVA, denominada *Internal Audit – Spain Internal Audit*. Os responsáveis máximos desta Unidade são membros do Comité de Direcção de Auditoria Interna, estando esses Colaboradores, igualmente, abrangidos pela política de remuneração do Colectivo Identificado do BBVA.

No que respeita ao Director da Função de Compliance no BBVA Portugal, o mesmo é considerado “pessoa sujeita”, encontrando-se tal área integrada funcionalmente na numa Unidade denominada *Cumplimiento España*. Os responsáveis máximos desta Unidade encontram-se igualmente abrangidos pela Política Retributiva do Colectivo Identificado do BBVA.

No que respeita à Função de Gestão de Riscos, a mesma é assumida e desempenhada no BBVA Portugal, pela Responsável da Função de Gestão de Riscos com reporte directo ao Conselho de Administração do BBVA Portugal.

### **3.2. Especificidades aplicáveis a política de remuneração dos responsáveis pelas funções de controlo.**

A) Os colaboradores que exercem funções de Controlo, incluindo a gestão de risco são independentes em relação às unidades de estrutura que controlam, sendo-lhes atribuídos poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura;

B) A remuneração dos Colaboradores do BBVA Portugal que exercem funções de controlo assenta principalmente na componente de remuneração fixa;

C) Caso a remuneração inclua uma componente variável, esta dependerá tão-somente, da avaliação do desempenho individual do Colaborador, tendo em conta os objectivos específicos relacionados com as funções por si exercidas e nunca da avaliação do desempenho financeiro da área de negócio em que este desenvolve as suas funções de controlo.

D) A componente variável da remuneração é diferida em 40%, com observância da disciplina prevista no número 7. do artigo 115º-E do Decreto-Lei nº298/92 de 31.12 e é composta por 50% por de acções do BBVA que são negociadas em mercado regulamentado

### **4. Política de Pensões**

O BBVA Portugal conta com o sistema geral de pensões como base para a sua política de pensões, tendo em consideração as coberturas e subsistemas existentes na realidade do sector bancário português. Em função da sua origem e data de ingresso na instituição coexistem nela vários grupos de empregados aos quais são aplicáveis coberturas distintas resultantes em concreto de :

- procedência (entendendo-se por tal a entidade do Grupo na qual o empregado haja iniciado a sua relação laboral);

- data de ingresso no sector bancário e/ou na entidade do Grupo em causa;

- cobertura pelo sistema geral de segurança social ;

O alcance do sistema (cobertura de reformas, falecimento e invalidez) de cada colectivo define-se tomando em consideração os factores anteriormente citados no seu conjunto, sendo mantido, enquanto os trabalhadores permaneçam nos referidos colectivos e sempre e quando se mantenham as citadas circunstâncias.

As bases de cálculo sobre as quais assentam as prestações descritas (compromissos por reforma, falecimento e invalidez), reflectem quantias fixas de carácter anual, não existindo flutuações temporais derivadas de componentes variáveis ou resultados individuais.

#### **5. Informação Adicional relativa à Política de Remunerações aplicável ao Colectivo Identificado.**

A) Como anteriormente se deixou exposto, a política de remuneração do BBVA Portugal encontra-se alinhada com a Política Retributiva do Colectivo Identificado da Casa-Matriz e estará formalizada em documento(s) autónomo(s), devidamente actualizado(s), com indicação da data das alterações introduzidas e respectiva justificação, mantendo-se em arquivo, o texto das versões anteriores.

B) As alterações às políticas de Remuneração são atempadamente comunicadas aos Colaboradores Sujeitos, em cumprimento do disposto no artigo 6º do Aviso nº 11/2011 do BdP.

C) A avaliação da Política de Remuneração inclui designadamente uma análise sobre a política de remuneração da instituição e a sua implementação, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez do BBVA Portugal, participando de forma activa em tal avaliação, as unidades de *Compliance*, Auditoria Interna e de Gestão de Riscos.

D) As unidades responsáveis pela promoção da avaliação da Política de Remuneração apresentam à Assembleia Geral, ao conselho de Administração e ao Conselho Fiscal do BBVA Portugal, um Relatório com os resultados dessa avaliação, a qual deve designadamente, identificar, as medidas necessárias para corrigir as insuficiências detectadas.

E) Atento o disposto no número 2. do artigo 115º- G do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro, inexistente na Instituição qualquer colaborador que aufera rendimento anual igual ou superior a um milhão de euros.

#### **6. Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição ao Colectivo Identificado em 2017.**

Atento o disposto no artigo 17º do Aviso do BdP nº 10/2011, deixa-se constância infra, de forma agregada e discriminada por área de actividade, das remunerações dos Colaboradores Sujeitos, as quais serão divulgadas nos documentos de anuais de prestação de contas:

- **Área Comercial:** € 484.362,59 a título de remuneração fixa e € 82.763,97 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 32.347,97 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2017 ascendeu a € 567.126,56.

Número de beneficiários: 4

Remuneração Diferida: € 35.040,00.

- **Área de Investimento e Mercados:** € 324.456,61 a título de remuneração fixa e € 123.220,23 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 58.403,23 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2017 ascendeu a € 447.676,84.

Número de beneficiários: 2

Remuneração Diferida: € 53.724,80.

- **Área Financeira, Recursos Humanos, Meios e Assessoria Jurídica:** € 497.385,04 a título de remuneração fixa e € 53.929,35 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 16.180,35 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2017 ascendeu a € 551.314,39.

Número de beneficiários: 4

Remuneração Diferida: € 20.626,40.

- **Áreas de Controlo:** € 212.304,97 a título de remuneração fixa e € 33.499,06 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 10.702,06 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2017 ascendeu a € 245.804,03

Número de beneficiários: 3

Remuneração Diferida: € 11.946,00

- Maior pagamento atribuído a um colaborador: remuneração total em 2017, atribuída a um colaborador ascendeu a € 301.420,25.

- Novas contratações em 2017 : 0

- Rescisão(ões) antecipada(s) em 2017 : 0

Lisboa, aos 26 de Julho de 2018,

O Conselho de Administração do BBVA Portugal,