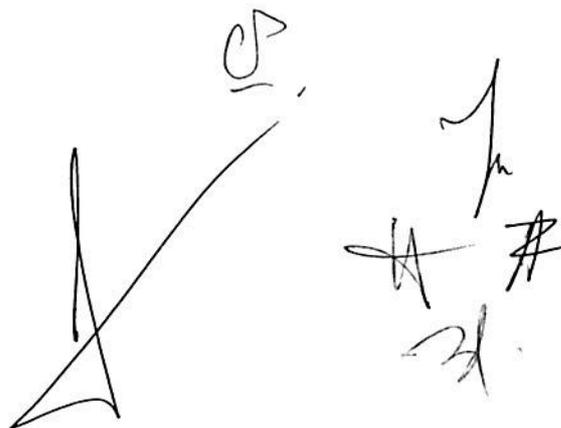


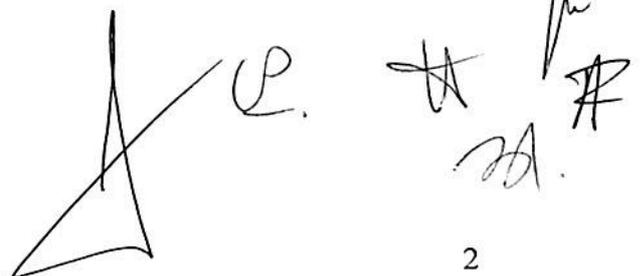
**Anexo à Acta nº 210 do Conselho de Administração do
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (PORTUGAL), S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DO COLECTIVO
DE COLABORADORES SUJEITOS**

Handwritten signature and initials. The signature is a large, stylized 'A' with a vertical line through it. To its right are the initials 'CP' and a group of initials including 'H', '#', and 'K'.

ÍNDICE:

I - Política Retributiva do Colectivo Identificado do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.....	3
1. Marco Normativo.....	3
2. Princípios Gerais da Política Retributiva do Grupo BBVA.....	4
3. Política Retributiva aplicável ao Colectivo Identificado.....	4
4. Política de pensões.....	10
5. Outras considerações.....	10
6. Período de vigência.....	11
II- Política de Remuneração de Colaboradores Sujeitos do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. (“BBVA Portugal”).....	11
1. Política Retributiva do Colectivo Identificado a nível filial.....	11
2. Colaboradores Sujeitos.....	12
A) Informação específica relativa aos Colaboradores que integram a Direcção de Topo:.....	12
B) Informação específica relativa aos Colaboradores responsáveis pela assunção de riscos:.....	13
C) Informação específica relativa aos Responsáveis de Funções de Controlo:.....	13
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:.....	13
3. Política de Remunerações aplicável e informação específica relativa ao Colectivo Identificado:.....	13
3.1. Informação e política específica aplicável às Funções de Controlo:....	16
4. Política de Pensões.....	17
5. Informação Adicional relativa à Política de Remunerações aplicável ao Colectivo Identificado.....	17
6. Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição aos Colaboradores Sujeitos em 2016.....	18



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Aprovação da Política de Remunerações dos colaboradores do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito: i) da Direcção de Topo; ii) da Assunção de Riscos; iii) de Funções de Controlo previstas no Aviso 5/2008 do Banco de Portugal ou, iv) que a sua remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros do órgão de administração e /ou de fiscalização, Direcção de Topo e Assunção de Riscos, desde que as respectivas actividades tenham um impacto material no perfil de risco da Instituição, em cumprimento do disposto do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro (“RGICSF”), do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal e do Regulamento Delegado da Comissão Europeia UE 604/2014 da Comissão de 4 de Março de 2014

I. Política Retributiva do Colectivo Identificado do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

1. Marco normativo.

A política de remunerações do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. (doravante “BBVA Portugal”) encontra-se alinhada com as políticas de remuneração do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (doravante “o BBVA” ou “Casa Matriz”), com sede na Plaza de San Nicolás, nº 4, Bilbao, Espanha, entidade que detém directa e indirectamente 100% do capital social do BBVA Portugal e que adoptou os princípios vertidos na Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho de 2013, relativa ao acesso à actividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento (doravante, “**CRD IV**”) e no Regulamento Delegado da Comissão Europeia UE 604/2014 da Comissão de 4 de Março de 2014 que complementa a Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas actividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da instituição (doravante, o “**Regulamento Delegado 604/2014**”), cumprindo ainda com a demais regulação de fonte nacional espanhola e de fonte internacional, que resulte de aplicação à Casa Matriz.

Observando esta matriz de cumprimento, o BBVA tem vindo a aprovar e a adoptar medidas conducentes à implementação, observância e supervisão das competentes políticas de remuneração, cujos princípios são de aplicação a todas as entidades que formam parte do Grupo BBVA, *maxime* do que respeita ao colectivo de colaboradores cujas actividades profissionais influam de forma significativa no perfil de risco do Grupo BBVA (doravante, o “**Colectivo Identificado**”), em conformidade com a CRD IV e com o Regulamento Delegado 604/2014.

Nesta conformidade, o sistema de decisão no âmbito retributivo existente no Grupo BBVA encontra-se ajustado às melhores práticas nacionais e internacionais, assim como, às recomendações de bom governo, contando a Casa-Matriz com uma comissão de remunerações (*Comisión de Retribuciones*), a qual funciona como um órgão que assiste o Conselho de Administração do BBVA em questões de natureza retributiva, no âmbito dos poderes que lhe estão atribuídos no Regulamento do Conselho de Administração do



BBVA. A referida Comissão, encontra-se regulada pelo disposto no artigo 35º e seguintes do Regulamento do Conselho.

Atendendo às novidades regulatórias publicadas em Espanha no exercício 2016 em matéria retributiva, os avanços da prática de mercado, o resultado do diálogo entre o BBVA e os seus investidores, e a própria natureza do Sistema de Governo Corporativo do BBVA, que se encontra em constante evolução e melhoria, a *Comisión de Retribuciones* levou a cabo uma revisão da política retributiva aplicável ao Colectivo Identificado e do sistema de remuneração no seu conjunto, para valorar a sua possível actualização.

Na decorrência do anteriormente exposto, o Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de Retribuciones*, aprovou uma nova política retributiva de aplicação ao Colectivo Identificado (doravante, a “**Política Retributiva do Colectivo Identificado**”), para os exercícios de 2017, 2018 e 2019, nos termos que se passam a indicar *infra*.

2. Princípios Gerais da Política Retributiva do Grupo BBVA.

A política retributiva do Grupo BBVA está orientada para a criação recorrente de valor para o Grupo, procurando o alinhamento com os interesses dos seus empregados e dos accionistas, e com uma gestão prudente do risco. Assim, os princípios fundamentais que servem de base para determinar a política retributiva do Grupo, são:

- a criação de valor a longo prazo;
- recompensar a consecução de resultados assentes numa assunção prudente e responsável do risco;
- a captação e manutenção dos melhores profissionais;
- a recompensa do nível de responsabilidade e de percurso profissional;
- assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
- considerar as referências de mercado através de análises realizadas por empresas de reconhecido prestígio líderes no sector de consultoria de remuneração (*consultoria de compensación*);
- assegurar a transparência na seu modelo retributivo.

A partir destes princípios gerais, o BBVA definiu uma política tendo em consideração, para além do cumprimento dos requisitos legais aplicáveis às instituições de crédito, o alinhamento com as melhores práticas de mercado, tendo incluído em tal política elementos destinados a reduzir a exposição aos riscos excessivos e, o ajustamento da remuneração aos objectivos, valores e interesses do BBVA a longo prazo.

3. Política Retributiva aplicável ao Colectivo Identificado.

Sobre a base dos princípios da política retributiva geral do Grupo, o BBVA conta com uma política específica aplicável ao Colectivo Identificado do Grupo BBVA, cuja aprovação, conforme se deixou exposto, é da competência do Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de Retribuciones* e, que se

CP

encontra alinhada com a normativa e recomendações aplicáveis aos esquemas de remuneração deste colectivo.

Esta política forma parte dos elementos desenhados pelo Conselho de Administração do BBVA como parte do seu Sistema de Governo Corporativo para garantir uma gestão sã e prudente da Entidade e, para esses efeitos, atende aos seguintes princípios:

- ✓ é compatível e promove uma gestão prudente e eficaz dos riscos a médio e longo prazo, não oferecendo incentivos para assumir riscos que rebaixem o nível tolerado pela Entidade;
- ✓ é compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e os interesses a longo prazo da Entidade;
- ✓ distingue de forma clara entre os critérios para o estabelecimento da retribuição fixa e a retribuição variável, e estabelece um adequado equilíbrio entre ambos componentes.

A Política Retributiva do Colectivo Identificado conta com as seguintes características fundamentais:

Elementos retributivos no BBVA

O sistema retributivo aplicável com carácter geral a toda a *plantilha* no BBVA consiste em:

- Uma **retribuição fixa**, que tem em conta o nível de responsabilidade, as funções desenvolvidas e a trajectória profissional de cada empregado, estabelecida segundo os princípios de equidade interna e o valor da função no mercado, que constitui uma parte relevante da remuneração total. A concessão e o montante da retribuição fixa baseia-se em critérios objectivos pré-determinados e não discricionais.

Constituem elementos da retribuição fixa: a retribuição básica anual (ou retribuição fixa anual), as retribuições em espécie, as aportações para planos de pensões e quaisquer outros benefícios ou complementos que, com carácter geral, se apliquem a um mesmo colectivo de empregados e não assentem sobre parâmetros variáveis.

- Uma **retribuição variável**, baseada numa gestão eficaz dos riscos e vinculada à consecução de objectivos tanto financeiros como não financeiros previamente estabelecidos, que tem em conta os riscos assumidos actuais e futuros aos interesses a longo prazo da Entidade.

No que respeita à retribuição variável, esta reflectirá o desempenho medido a través do cumprimento de uns objectivos alinhados com o risco incorrido.

Para estes efeitos, a retribuição variável correspondente a cada exercício, para cada membro do Colectivo Identificado e será calculada sobre a base de:

CP



- (i) uns indicadores de avaliação anual de Grupo, de área e individuais (financeiros e não financeiros) que têm em conta os riscos actuais e futuros assim como as prioridades estratégicas definidas pelo Grupo;
- (ii) as correspondentes escalas de consecução, segundo a ponderação atribuída a cada indicador; e
- (iii) uma retribuição variável anual “objectivo”, que representa o montante da retribuição variável anual no caso de se alcançar 100% dos objectivos pré-estabelecidos, sendo um montante único para cada função (“**Retribuição Variável Anual Target**”). O Montante a receber da retribuição variável anual, na aplicação da escala de consecução, poderá situar-se entre 0% e 150% da Retribuição Variável Anual Target.

No caso dos *consejeros ejecutivos* do BBVA, será aplicável o que se estabeleça anualmente pelo Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de de Retribuciones*.

Os indicadores financeiros de avaliação anual alinhar-se-ão com as métricas de gestão mais relevantes do Grupo, entre outros, os relacionados com a capacidade de geração de benefícios, a eficiência, o retorno sobre o capital e os riscos presentes e futuros implícitos nos resultados; assim como, indicadores não financeiros relacionados com o grau de satisfação do cliente, e objectivos estratégicos definidos a nível de Grupo, área e próprios do beneficiário (doravante, os “**Indicadores de Avaliação Anual**”). O montante resultante constituirá a retribuição variável anual de cada beneficiário (doravante a “**Retribuição Variável Anual**”).

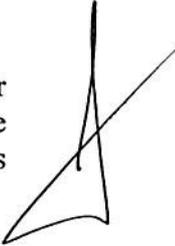
Equilíbrio entre a retribuição fixa e variável

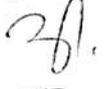
Na remuneração total do Colectivo Identificado, **os componentes fixos e os componentes variáveis estarão devidamente equilibrados**, para alinhar tal remuneração em maior medida, com a regulação aplicável, permitindo uma política plenamente flexível no que se refere ao pagamento das componentes variáveis, o que poderá levar a que estas possam reduzir-se, inclusivamente, até à sua totalidade. A proporção entre ambas as componentes estabelecer-se-á tendo em conta o tipo de funções desenvolvidas por cada beneficiário (negócio, apoio ou controlo) e, em consequência, o seu impacto no perfil de risco da Entidade, adaptando-se em cada caso, à realidade existente nos países ou funções.

No caso particular das funções de Controlo, os componentes fixos terão um peso maior que as componentes variáveis, estando estas últimas relacionadas na sua maior parte com os objectivos próprios da função, reforçando-se deste modo a independência das ditas funções.

Para estes efeitos, o BBVA estabeleceu rácios “objectivo” entre a retribuição fixa e a retribuição variável, que têm em conta tanto a função desenvolvida por cada membro do Colectivo Identificado como o seu impacto no perfil de risco da Entidade.

CP .




6 

Sistema específico de liquidação e pagamento da retribuição variável do Colectivo Identificado

A Retribuição Variável Anual, calculada conforme se deixou explicado anteriormente, estará submetida às seguintes regras de liquidação e pagamento:

Regras de diferimento

- Uma percentagem significativa da Retribuição Variável Anual - 60% para *consejeros ejecutivos*, *Alta Dirección* e aqueles membros do Colectivo Identificado com retribuições variáveis de quantias especialmente elevadas e, 40% para o resto do Colectivo Identificado – ficará diferida por um período de 5 anos, para *consejeros ejecutivos* e *Alta Dirección*, e por um período de 3 anos para o restante Colectivo Identificado.

Pagamento em acções

- 50% da Retribuição Variável Anual, tanto da parte inicial como da parte diferida, será fixado em acções do BBVA, diferindo-se uma parte mais alta da componente em acções para *consejeros ejecutivos* y *Alta Dirección* (60%).

Ajustes ex ante à Retribuição Variável Anual

- A Retribuição Variável Anual não será gerada, ou ver-se-á reduzida na sua formação, no caso de não se alcançar um determinado nível de benefícios e rácio de capital.
- Da mesma forma, a Retribuição Variável Anual reduzir-se-á no momento da avaliação do seu desempenho, no caso de se registrar um comportamento negativo dos resultados do Banco ou em outros parâmetros como o grau de consecução dos objectivos orçamentados (em função dos resultados dos Indicadores de Avaliação Anual).

Ajustes ex post à Retribuição Variável Anual

- A componente diferida da Retribuição Variável Anual dos membros do Colectivo Identificado poderá ver-se reduzida até à sua totalidade - sendo que, tais ajustes não poderão ser feitos no sentido de incremento- em função do resultado de indicadores plurianuais alinhados com as métricas fundamentais de controlo e gestão de riscos da Entidade, relacionadas com a solvência, o capital, a liquidez, o financiamento ou a rentabilidade, ou ainda com a evolução da acção e recorrência dos resultados do Grupo (“**Indicadores de Avaliação Plurianual**”). Estes indicadores são objecto de aprovação pelo Conselho de Administração do BBVA, mediante prévia análise pela *Comisión de Riesgos*, que se assegura de que são adequados para alinhar a retribuição variável diferida a uma gestão prudente do risco.

Cláusulas de redução e recuperação da Retribuição Variável Anual

P

- Da mesma forma, a totalidade da Retribuição Variável Anual dos membros do Colectivo Identificado estará submetida a cláusulas de redução e de recuperação da retribuição variável (“malus” e “clawback”) durante a totalidade do período de diferimento e retenção como adiante se indica.

Período de indisponibilidade das acções

- As acções recebidas em conceito de Retribuição Variável Anual ficarão indisponíveis durante o período de um ano desde a sua entrega, salvo as que necessitem de ser alienadas para fazer frente a obrigações fiscais derivadas da entrega das mesmas.

Proibições de coberturas

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

Limitação da retribuição variável

- A componente variável da remuneração correspondente a um exercício estará limitada a uma importância máxima de 100% da componente fixa da remuneração total, salvo se a Assembleia Geral deliberar elevar a referida percentagem a 200%.

Critérios de actualização

- O Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de Retribuciones*, poderá estabelecer anualmente critérios para a actualização exclusivamente da parte diferida em efectivo da Retribuição Variável Anual.

Em conformidade com o sistema de liquidação e pagamento da Retribuição Variável Anual, o pagamento inicial da Retribuição Variável Anual terá lugar no primeiro trimestre do exercício seguinte ao que corresponda, caso se verifiquem as condições para tal, ficando as acções submetidas a um período de retenção de um ano.

A parte diferida da Retribuição Variável Anual de cada membro do Colectivo Identificado, como se deixou indicado, estará submetida a ajustes *ex post*, em função do resultado dos Indicadores de Avaliação Plurianual que sejam estabelecidos para cada exercício, que serão calculados sobre o período de três (3) anos de diferimento.

Os Indicadores de Avaliação Plurianual terão associadas umas escalas de consecução, que serão estabelecidas pelo Conselho de Administração do BBVA uma vez determinada a Retribuição Variável Anual de cada exercício, de maneira a que, ao não serem 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.

Acresce que, a totalidade da Retribuição Variável Anual de cada membro do Colectivo Identificado estará submetida a cláusulas de redução (“malus”) e cláusulas de recuperação (“clawback”), nos seguintes termos:

Até 100% da Retribuição Variável Anual de cada membro do Colectivo Identificado correspondente a cada exercício estará submetida a cláusulas de redução (*malus*) e de recuperação da retribuição já satisfeita (*clawback*), ligadas ambas a um deficiente desempenho financeiro do BBVA no seu conjunto ou de uma divisão ou área concreta ou ainda, das exposições geradas por um membro do Colectivo Identificado, quando o referido deficiente desempenho financeiro seja derivado de qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Condutas irregulares, fraude ou incumprimentos graves do Código de Conduta e restante normativa interna aplicável por parte do membro do Colectivo Identificado.
- b) Sanções regulatórias ou condenações judiciais por factos que lograram ser imputáveis a uma unidade concreta ou ao pessoal responsável daqueles.
- c) Falhas importantes na gestão de riscos cometidos pelo BBVA ou por uma unidade de negócio ou de controlo de risco, para os quais haja contribuído a conduta dolosa ou gravemente negligente do membro do Colectivo Identificado.
- d) Reformulação das contas anuais do BBVA, excepto quando venha motivada por uma modificação da normativa contabilística aplicável.

Para os referidos efeitos, o BBVA comparará a avaliação do desempenho realizada para o membro do Colectivo Identificado com o comportamento *a posteriori* de algumas das variáveis que contribuíram para conseguir os objectivos. Tanto as cláusulas de redução como as de recuperação, aplicam-se à Retribuição Variável Anual correspondente ao exercício em que se produziu o evento que dá lugar à aplicação da cláusula e, estarão vigentes durante o período de diferimento e indisponibilidade que se aplique à referida Retribuição Variável Anual.

Não obstante, no caso de que os pressupostos anteriores resultem em despedimento ou cessação por incumprimento grave e culpável dos deveres do membro do Colectivo Identificado, as cláusulas de redução poderão aplicar-se à totalidade da Retribuição Variável Anual diferida pendente de abono à data em que se adopte a decisão do despedimento ou cessação, em função do prejuízo causado.

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

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

Corresponderá ao Conselho de Administração do BBVA, mediante parecer prévio da *Comisión de Retribuciones* e, consoante o aplicável da *Comisión de Auditoría y Cumplimiento*, a aferição da ocorrência das circunstâncias que dão lugar à aplicação das cláusulas de redução e de recuperação da retribuição variável, nos pressupostos que afectem o Grupo ou aos *consejeros ejecutivos* do BBVA ou da *Alta Dirección*, e, nesse

P.

H.

Al.

#

caso, em função do grau de cumprimento das referidas condições, a remuneração variável que deva ser reduzida ou recuperada e a forma sob a qual se deva efectuar. Para o restante Colectivo Identificado, la a determinação do anteriormente exposto será da competência do *Comité de Incentivación* do BBVA.

4. Política de pensões.

O BBVA conta com um sistema de pensões geral, aplicável igualmente ao Colectivo Identificado, que se ordena em função das coberturas que oferece a diferentes colectivos de empregados, tendo-se formado os referidos colectivos atendendo aos seguintes parâmetros:

- procedência (entendendo-se por tal a entidade do Grupo na qual o empregado haja iniciado a sua relação laboral);
- data de ingresso; e
- nível ou categoria de responsabilidade dentro da organização.

O alcance do sistema (coberturas de reformas, falecimento e invalidez) de cada colectivo define-se tomando em consideração os três factores anteriormente citados, no seu conjunto, conquanto os trabalhadores permaneçam nos referidos colectivos e sempre e quando se mantenham os citados parâmetros.

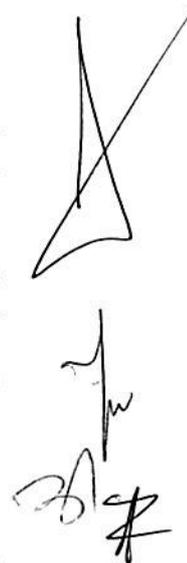
As bases de cálculo sobre as quais assentam as prestações descritas (compromissos por reforma, falecimento e invalidez), reflectem quantias fixas de character anual, no existindo flutuações temporais derivadas de componentes variáveis ou resultados individuais.

5. Outras considerações.

Para o pagamento da parte em acções da Retribuição Variável Anual, tomar-se-á como referência, o preço do fecho da acção BBVA entre 15 de Dezembro do ano a que corresponda a Retribuição Variável Anual e 15 de Janeiro do ano seguinte (ambos inclusive).

O Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de Retribuciones*, analisará periodicamente os indicadores, tanto anuais como plurianuais, assim como o seu efeito na retribuição variável dos beneficiários, podendo realizar ajustes aos mesmos em função das circunstâncias excepcionais que possam produzir-se ao longo dos exercícios que estejam ao abrigo desta Política.

Se se produzir algum evento, circunstância ou operação societária no BBVA que, na opinião do Conselho de Administração do BBVA, possam afectar de maneira significativa a cobrança da parte diferida da Retribuição Variável Anual, este órgão poderá alterar as regras de liquidação e o calendário de pagamento previsto na presente Política.



Em particular, e no pressuposto de se produzir uma tomada ou câmbio de controlo no BBVA como consequência de uma OPA, proceder-se-á à liquidação antecipada da parte da Retribuição Variável Anual diferida e pendente de abono em acções, recebendo os beneficiários, em lugar das acções, o seu equivalente em metálico por referência ao preço oferecido na citada oferta pública.

6. Período de vigência.

A Política será aplicável aos exercícios de 2017, 2018 e 2019.

Em todo o caso, esta Política se entenderá sem prejuízo de quaisquer pagamentos que correspondam realizar aos membros do Colectivo Identificado durante estes anos, correspondentes às quantidades diferidas da retribuição variável de exercícios anteriores, que se submetam às condições estabelecidas para as referidas retribuições.

O Conselho de Administração do BBVA poderá interpretar a *Política Retributiva do Colectivo Identificado BBVA*, e, em particular, o sistema de liquidação e pagamento da Retribuição Variável Anual, adaptando-a quando seja necessário, e sob proposta da *Comisión de Retribuciones*, às regras estabelecidas na legislação aplicável, às recomendações ou melhores praticas na matéria ou às solicitações concretas efectuadas pelos supervisores.

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

1. Política Retributiva do Colectivo Identificado a nível filial.

Como se deixou plasmado na la Parte I *supra*, os princípios gerais referidos na política retributiva do Colectivo Identificado de BBVA aplicam-se às sociedades filiais conforme decorre do exposto a CRD IV.

A política retributiva dos membros do Conselho de Administração com funções de gestão corrente e de fiscalização do BBVA Portugal e demais pessoas sujeitas está igualmente alinhada com a política retributiva geral do Grupo BBVA, com as particularidades da Política Retributiva do Colectivo Identificado¹.

Assim, são tomados em consideração os princípios descritos na Parte I, sendo que, o sistema de liquidação da Retribuição Variável específico para o Colectivo Identificado, só é de aplicação aos membros identificados a nível corporativo pelo Grupo BBVA, e isto, sem prejuízo da possibilidade de aplicação de requisitos adicionais estabelecidos pela normativa portuguesa aplicável a que a presente Política faz referência nos pontos 2 e 3 e seguintes *infra*.

¹ A política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos órgãos de fiscalização do BBVA Portugal é aprovada anualmente pela Assembleia Geral conforme o previsto no n.º 4 do art.º 115.º - C do RGICSF .

2. Colaboradores Sujeitos.

Para efeitos do disposto no normativo nacional aplicável, passa-se a detalhar *infra* as especificidades da Política de Remunerações do BBVA Portugal respeitante ao colectivo de colaboradores cujas actividades profissionais influam de forma significativa no perfil de risco do BBVA Portugal (doravante, os “**Colaboradores**” ou “**Colaboradores Sujeitos**”), em cumprimento do disposto no artigo 115º-C do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro e do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal (doravante, “**BdP**”), a saber:

- A) A Direcção de Topo;
- B) Os responsáveis pela assunção de riscos;
- C) Os responsáveis pelas Funções de Controlo;
- D) 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.

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

A Direcção de Topo² do BBVA Portugal é constituída pelas pessoas indicadas *infra*, que desempenham funções executivas e que são directamente responsáveis perante o Conselho de Administração pela gestão corrente da instituição, dentro das suas áreas de actuação, as quais se passam a identificar no quadro seguinte:

CARGO:
Directora de Talento e Cultura
Directora de Desenvolvimento de Negócio
Director de Banca Comercial
Director da Área Financeira
Director de Banca Privada
Director de Banca Corporativa e Empresas
Director de <i>Investment Banking</i>
Directora de Assessoria Jurídica

² “Direcção de Topo” entendida na acepção constante na alínea p) do artigo 2º- A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei nº 298/92, de 31 de Dezembro, i.e., as pessoas singulares que exercem funções executivas numa instituição de crédito ou empresa de investimento e que são directamente responsáveis perante o órgão de administração pela gestão corrente da mesma

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials in the middle, and a signature at the bottom right.

Handwritten initials 'CD'.

Handwritten initials 'JA'.

Handwritten signature at the bottom right.

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 no BBVA Portugal são os administradores executivos, 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

CARGO:
Directora de Auditoria
Responsável de Gestão de Riscos
Director de <i>Compliance</i>

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 adaptações 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, tendo como objectivo a verificação do

CP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente;

C) As remunerações dos Colaboradores Sujeitos, que desempenhem funções de gestão de risco e controlo são fiscalizadas pelo Conselho Fiscal;

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 item *Elementos Retributivos no BBVA* da Parte I no que respeita a todo o colectivo de colaboradores do BBVA Portugal, incluindo o Colectivo sujeito à presente Política;

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;

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 dos Colaboradores Sujeitos pelo 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 2016 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 no ponto 3 da Parte I da presente Política, com as especialidades decorrentes da aplicação da legislação nacional e das constantes na Parte II desta Política.

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







I) A avaliação dos Colectivo Sujeito 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 Específico de liquidação e pagamento da retribuição variável ao Colectivo Identificado* previsto no nº 3 da 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 2016, 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

CP



HA



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.

Atento o acima exposto e, tendo em consideração os princípios vertidos na citada legislação aplicável, passam-se a detalhar *infra* as 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;

J

J
Bl
#

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.

CP.

JA



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 aos Colaboradores Sujeitos em 2016.

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:** € 609.615,22 a título de remuneração fixa e € 71.601,75 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 25.446,75 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2016 ascendeu a € 681.216,97.

Número de beneficiários: 4

Remuneração Diferida: € 25.891,60.

- **Área de Investimento e Mercados:** € 375.668,67 a título de remuneração fixa e € 113.846,55 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 49.067,55 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2016 ascendeu a € 489.515,22.

Número de beneficiários: 3

Remuneração Diferida: € 51.969,20.

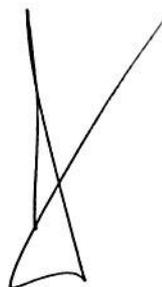
- **Área Financeira e Recursos Humanos:** € 239.068,36 a título de remuneração fixa e € 25.774,40 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 3.374,40 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.

A remuneração total em 2016 ascendeu a € 264.842,76.

Número de beneficiários: 2

Remuneração Diferida: € 5.369,20.

- **Áreas de Controlo:** € 224.892,21 a título de remuneração fixa e € 15.240,30 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor € 5.250,30 é correspondente à componente em acções da retribuição variável.



A remuneração total em 2016 ascendeu a € 240.132,51

Número de beneficiários: 4

Remuneração Diferida: € 6.169,6,00

- Maior pagamento atribuído a um colaborador: remuneração total em 2016, atribuída a um colaborador ascendeu a € 280.283,59.

- Novas contratações em 2016 : 0

- Rescisão(ões) antecipada(s) em 2016 : 0

Lisboa, aos 19 de Outubro de 2017

O Conselho de Administração,







