

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (PORTUGAL), S.A.

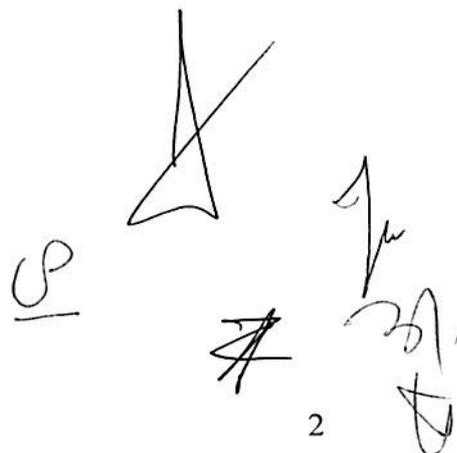
Política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. e competente Declaração do Conselho de Administração sobre a Política de Remuneração aplicável aos membros daqueles órgãos



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, a signature with a horizontal line underneath, and several other initials.

ÍNDICE

1. Política Retributiva do Colectivo Identificado do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A.....	3
1. Marco Normativo.....	3
2. Princípios Gerais da Política Retributiva do Grupo BBVA.....	4
3. Política Retributiva aplicável ao Colectivo Identificado.....	5
4. Política de pensões.....	13
5. Outras considerações.....	13
6. Período de vigência.....	14
II- Política aplicável e informação respeitante aos membros dos órgãos de administração e de Fiscalização do BBVA Portugal em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro (“RGICSF”) e no Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:	
Ponto I.....	15
2. Vigência da Política de Remuneração aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização:.....	19
3. Informação/Declaração específica e política aplicável aos membros dos órgãos de administração do BBVA Portugal em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro e no Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:.....	19
. Aviso 10/2911 do banco de Portugal	20
A)1. Remunerações dos titulares do Conselho de Administração com funções executivas (funções de gestão corrente).....	27
A)2. Caso Específico dos titulares do órgão de administração com funções não executivas (sem funções de gestão corrente).....	28
B) Órgão de Fiscalização	29
B).1. Importâncias pagas em 2016 pelo BBVA Portugal aos membros do Conselho Fiscal.....	29



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, a signature with a horizontal line underneath, and a signature with a vertical line underneath. A small number '2' is written below the signature with the vertical line.

Política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. e, competente Declaração do Conselho de Administração, em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro que aprova o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“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 do 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 aplicável 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

CP.



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

P.

31.
TA

accionistas, e com uma gestão prudente do risco. Assim, os princípios fundamentais que servem de base para determinar a política retributiva do Grupo, são:

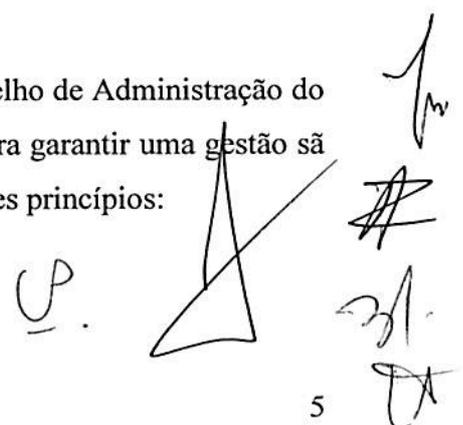
- a criação de valor a longo prazo;
- recompensar a consecução de resultados assentes numa assunção prudente e responsável do risco;
- a captação e manutenção dos melhores profissionais;
- a recompensa do nível de responsabilidade e de percurso profissional;
- assegurar a equidade interna e a competitividade 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, 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 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:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There are four distinct signatures: a large stylized 'J' or 'M', a signature that looks like 'A', a signature that looks like '31', and a signature that looks like 'D'. There are also some initials, including 'U.P.' and a large '5'.

- ✓ 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 trajetória 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 têm em conta os riscos assumidos actuais e futuros aos interesses a longo prazo da Entidade.

CP.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
6 *[Handwritten signature]*

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

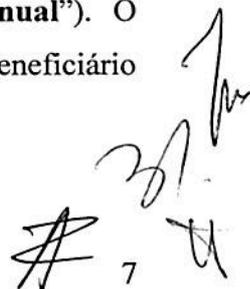
Para estes efeitos, a retribuição variável correspondente a cada exercício, para cada membro do Colectivo Identificado, será calculada sobre a base de:

- (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.

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

U.

8

[Handwritten signatures and initials]

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

- 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 delibere elevar a referida percentagem a 200%.

Crítérios 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 del 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 da 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.

U.






- 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 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 caracter 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 submeterão 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.



14



II. Política aplicável e informação respeitante aos membros dos órgãos de administração e de Fiscalização do BBVA Portugal em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro (“RGICSF”) e no Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:

1. Para efeitos do disposto na normativa nacional aplicável, passaremos a detalhar *infra*, a Política de Remunerações do BBVA Portugal e as informações necessárias para o cumprimento do disposto nos artigos 115º-C e seguintes do RGICSF e do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal.

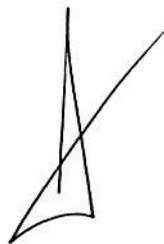
Como se deixou plasmado na Parte I. *supra*, os princípios gerais referidos na política retributiva do BBVA aplicam-se às sociedades filiais conforme decorre do exposto da Directiva (CRD IV)

Nesta conformidade, são tomados em consideração e incorporados pelo BBVA Portugal – com as necessárias adaptações - os princípios descritos no ponto I desta Política, sem prejuízo da aplicação de requisitos específicos estabelecidos pela normativa portuguesa aplicável tudo, com a ponderação do princípio da proporcionalidade e adequação, atendendo à natureza, dimensão e organização interna, âmbito e complexidade da actividade do BBVA Portugal, os quais se deixam vertidos *infra*:

A) A política de remuneração do BBVA Portugal aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização é submetida anualmente à aprovação da Assembleia Geral, conforme o estatuído no nº 4 do artº 115º - C do RGICSF;

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







C) As remunerações dos colaboradores sujeitos às políticas de remuneração, que desempenhem funções de gestão de risco e controlo são fiscalizadas pelo Conselho Fiscal;

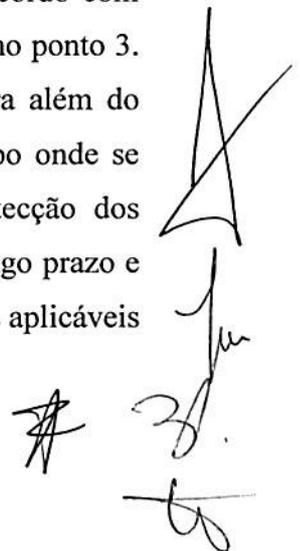
D) Os critérios de atribuição da remuneração variável em função do desempenho são pré-determinados e mensuráveis, inexistindo quaisquer remunerações variáveis garantidas;

E) A política retributiva aplicável aos **membros com funções de gestão corrente do órgão de administração** do BBVA Portugal (“administradores executivos”) está alinhada com a política retributiva geral do Grupo (*Política Retributiva del Colectivo Identificado de BBVA*), aplicando-se com as necessárias adaptações o vertido na Parte I deste documento e ainda:

Uma parte significativa da **remuneração variável dos membros do Conselho de Administração com funções de gestão corrente** é e será, diferida por um período de três anos e o seu pagamento fica dependente 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, financiamento ou a rentabilidade, e ainda, com a recorrência dos resultados do Grupo, sendo tais indicadores definidos pelo Conselho de Administração do BBVA Portugal, para os seus membros com funções de gestão corrente, sendo que:

- A determinação da componente variável da remuneração depende de uma avaliação do desempenho, realizada pelos órgãos competentes, de acordo com critérios mensuráveis predeterminados – critérios esses, explicitados no ponto 3. da Parte I, incluindo critérios não financeiros, que consideram, para além do desempenho individual, o real crescimento da instituição e do Grupo onde se insere, a riqueza efectivamente criada para os accionistas, a protecção dos interesses dos clientes e dos investidores, a sua sustentabilidade a longo prazo e a extensão dos riscos assumidos bem como, o cumprimento das regras aplicáveis à actividade da instituição.

CP.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature at the top right, a smaller signature below it, and several initials or marks at the bottom right.

- a parte diferida dessa remuneração, só deverá ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo e do Grupo onde se insere. O total da remuneração variável será fortemente reduzido ou mesmo eliminado, em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.
- para efeitos da sua atribuição, 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.

Os Indicadores de Avaliação Plurianual terão associadas umas escalas de consecução – para o primeiro, segundo e terceiros anos subsequentes, coincidentes com o(s) período(s) de diferimento - que serão estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração do BBVA Portugal para os seus Administradores com funções de gestão corrente. 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.

A remuneração variável é diferida na percentagem de 50%, 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.

- Uma parte substancial da componente variável da sua remuneração - 50% - foi e será composta por acções do BBVA que são negociadas em mercado regulamentado.
- A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração pode sofrer ajustamentos, considerando os vários tipos de riscos actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária.










Assim, a componente variável da remuneração pode ser alterada, caso o desempenho do BBVA Portugal e do Grupo BBVA regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído;

- A Política de remuneração variável da Instituição não assenta na atribuição de opções;

F) Até ao termo do seu mandato, devem os administradores com funções de gestão corrente manter as acções a que tenham acedido por força de esquemas de remuneração variável, até ao limite máximo de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem de ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício desses mesmas acções. A remuneração variável não compreenderá opções.

G) Serão igualmente de aplicação, com as necessárias adaptações, aos administradores com funções de gestão corrente do 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 disposto 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 Conselho de Administração do BBVA Portugal com funções de gestão corrente:

- 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.

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 aos membros do Conselho de Administração do BBVA Portugal com funções de gestão corrente, atento o exposto nesta Política e na legislação aplicável.

CP.

#

30.1.14

H) Aos membros sem funções de gestão corrente do Conselho de Administração, não lhes será atribuída qualquer remuneração pelo desempenho do seu mandato, à exceção do Presidente do Conselho de Administração que receberá senhas de presença, conforme se deixa expresso *infra*;

I) Os membros do Conselho Fiscal são remunerados por senhas de presença.

2. Vigência da Política de Remuneração aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização:

A presente política vigora para o ano de 2017

3. Informação/Declaração específica e política aplicável aos membros dos órgãos de administração do BBVA Portugal em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro e no Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:

A) Membros do órgão de administração

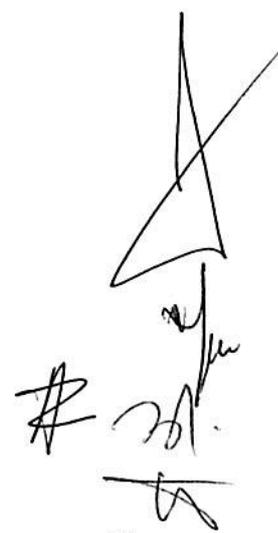
A 31 de Dezembro de 2016, o Conselho de Administração do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. ("BBVA Portugal"), apresenta a seguinte composição:

- **Presidente:** José Vera Jardim (sem funções de gestão corrente)
- **Administrador-Delegado:** Luís Aires Coruche de Castro e Almeida (com funções de gestão corrente)

Administradores:

- Manuel Ferreira (com funções de gestão corrente)
- José Miguel Blanco Martín (com funções de gestão corrente)
- José Planes Moreno (com funções de gestão corrente)
- José Vicente Mestre Carceller (sem funções de gestão corrente)
- Álvaro Aresti (sem funções de gestão corrente)
- Cristina de Parias Halcón (sem funções de gestão corrente)
- Carlos José Alsina Costa (sem funções de gestão corrente)





Para efeitos deste apartado e, no que respeita ao estrito cumprimento do disposto nos normativos indicados em título, utilizar-se-á como metodologia, a enumeração temática dos requisitos informativos obrigatórios constantes nos mesmos, e a sua arrumação por órgão social que enformam a política de remunerações:

- Aviso 10/2011 do Banco de Portugal:

a) Mecanismos que permitem o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade;

b) Critérios de definição da componente variável da remuneração;

Os mecanismos que permitem o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade encontram-se vertidos na Parte I e no nº 1 da Parte II do presente Documento, comungando o BBVA Portugal dos princípios e políticas aí vertidos.

Acresce que, a implementação da política de remuneração foi em 2016 sujeita a uma análise interna centralizada e independente, realizada pelos responsáveis das funções de Controlo, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados.

No que importa aos critérios de fixação da componente variável da remuneração, foram aplicados em 2016 - e continuarão a ser aplicados - os princípios estatuidos na lei aplicável, *maxime*, as disposições relativas à composição e ao diferimento da componente de retribuição variável anual aos administradores com funções de gestão corrente, com as especificidades assinaladas *infra* que são de aplicação ao BBVA Portugal e que passam a referir mais detalhadamente *infra*:

- Diferimento em 2016 de 50% da componente variável da Remuneração por um período de três anos, sendo que, não se verificou a atribuição/pagamento de componentes variáveis da remuneração de valor particularmente elevado, razão pela qual, não se procedeu a qualquer diferimento de 60%;
- 50% da componente variável da Remuneração foi e será, composta por acções do BBVA, S.A., as quais são negociadas em mercado regulamentado, sendo os remanescentes 50% pagos em numerário;

CP

JP

JA

20

31

- Sem prejuízo do anteriormente exposto, os membros do Conselho de Administração com funções de gestão corrente, mantêm até ao termo dos respectivos mandatos, as acções acima referidas, até ao limite mínimo de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem de ser alienadas com vista ao pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções;
- O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento está a ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de três anos;
- A componente variável da remuneração pode ser alterada, caso o desempenho do BBVA Portugal e do Grupo BBVA regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído;
- A totalidade da componente variável da remuneração dos Administradores com funções de gestão corrente do BBVA Portugal está sujeita a mecanismos de redução (*malus*) e reversão (*clawback*) sendo-lhes aplicável o especialmente previsto na alínea G) do ponto 1. da parte II *supra*.
- Em 2016 não se verificaram casos de accionamento de cláusulas de *malus* ou de *claw-back*;
- Não foi nem será concedida qualquer remuneração variável garantida ao Colectivo Sujeito.

c) Existência de planos de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções por parte de membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

Inexiste qualquer plano de retribuição variável assente em opções.

d) Possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;

Inexiste o apuramento de contas relativas ao mandato trienal. O apuramento da parte variável da retribuição é feita em moldes anuais, apenas se aplicando aos administradores com funções de gestão corrente, conforme se encontra descrito na alínea g) *infra*.

P.

#

21

Handwritten signature and initials, including a large stylized 'A' and 'B'.

e) Mecanismos de limitação da remuneração variável, no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso;

De acordo com a política remuneratória do Grupo, estão estabelecidos parâmetros que permitem nomeadamente, a redução ou o bloqueio da parte diferida relativa à remuneração variável em caso de ocorrência de circunstâncias especiais, cfr. o estatuído no número 3 da Parte I e nas alíneas a) e b) *supra* da presente Declaração.

Serão igualmente aplicáveis em 2017 os princípios vertidos nas citadas disposições”, tendo como referência os resultados do BBVA Portugal e do Grupo.

f) Processo utilizado na definição da política de remuneração, incluindo - se aplicável - a indicação sobre o mandato e composição da Comissão de Remuneração - , bem como a identificação dos consultores externos cujos serviços foram utilizados para determinar a política de remuneração e dos serviços adicionais prestados por estes consultores à sociedade ou aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

Encontra-se previsto no artigo 21º do Pacto Social do BBVA Portugal, que as remunerações dos órgãos sociais são deliberadas anualmente, em Assembleia Geral

No BBVA Portugal, não se encontra nomeada a Comissão de Remunerações, atenta a ponderação constante no artigo 19º do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal, o qual prevê expressamente que, na aplicação do disposto nos artigos 3º a 13º do referido dispositivo prudencial, sejam tidas em consideração as Orientações emitidas pela Autoridade Bancária Europeia, elaboradas no âmbito da Directiva nº 2006/48 CE.

Ora, atento o princípio da proporcionalidade vertido na legislação aplicável e nas referidas Orientações, mais especificamente, o disposto no seu § 52., a exigência da constituição da referida Comissão de Remunerações pela entidade filial, poderá ser “neutralizada”, em atenção ao referido princípio nas condições aí vertidas se, e a título de exemplo, a sociedade matriz (*EEA-based Parent Institution*) cumprir com os requisitos aí previstos. Assim sendo e, conforme se encontra previsto no ponto I da presente Declaração, os princípios basilares das Políticas de Remuneração foram determinados pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., para o seu Grupo económico em observância do exposto na referida Directiva CRD IV e no Regulamento Delegado da Comissão Europeia UE 604/2014 tendo o BBVA Portugal

CP.

AA 22

me
31.
to

comungado dos princípios vertidos em tais políticas, aplicando-as, com as necessárias adaptações, em observância do quadro legislativo português vigente.

Acresce ainda que, atento o disposto no nº 1. do artigo 115º-H do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro, em 2017 não será constituído no BBVA Portugal, um Comité de Remunerações.

Na definição das Políticas de Remuneração, o BBVA Portugal não recorreu a consultores externos.

g) Relativamente à componente variável da remuneração, indicação dos diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida e da parcela que já foi paga;

São aplicáveis os princípios melhor detalhados no número 3 da Parte I e no número 1 da Parte II *supra* sendo que, tal conceito é tão-somente aplicável – no que respeita aos titulares dos órgãos sociais – aos membros com funções de gestão corrente do Conselho de Administração.

Relativamente à componente variável da retribuição referente à remuneração de 2016 dos membros com funções de gestão corrente do Conselho de Administração, encontra-se diferida em 2016, a parcela que diz respeito à componente da remuneração variável anual na percentagem de 50%

h) Indicação do modo como a política de remuneração em vigor permite atingir os objectivos de alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da instituição e de desincentivar uma assunção excessiva de riscos, bem como os critérios utilizados na avaliação de desempenho.

Vd. as respostas vertidas nas alíneas a) e b) *supra* observando-se as remissões aí previstas.

i) Indicação, quanto à remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração:

i) Dos órgãos competentes da instituição para realizar a avaliação de desempenho individual;



ii) Dos critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração;

iii) A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração dos administradores executivos, assim como os limites máximos para cada componente;

iv) Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento;

Quanto ao disposto no sub-ponto i) *supra*, compete ao Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. na sua qualidade de accionista, proceder através dos competentes mecanismos corporativos, à avaliação dos titulares do órgão de administração com funções de gestão corrente.

No que importa aos sub-pontos ii) e iii), à semelhança dos princípios vertidos na política de remuneração do Grupo, a remuneração dos titulares do Conselho de Administração com funções de gestão corrente, está estruturada tendo em conta uma série de variáveis entre as quais constam o seu desempenho e os resultados atingidos pela Instituição, contendo tal remuneração as componentes melhor detalhadas no número 3 da Parte I e no número 1. Parte II *supra*, para os se quais se faz remissão expressa, com as adaptações que se passam a discriminar no § *infra*:

Na sequência do que já se deixou expresso nas alínea a) e b) *supra*, na retribuição variável anual, as acções que sejam abonadas aos membros com funções de gestão corrente do Conselho de Administração do BBVA Portugal, ficarão indisponíveis até ao final do mandato desses administradores, aplicando-se esta retenção à importância líquida das acções, uma vez descontada a parte necessária para fazer frente ao pagamento dos impostos em virtude das acções recebidas.

Acresce que, e no que respeita ao sub-ponto iii) *supra*, a remuneração variável não poderá ultrapassar o(s) limite(s) máximo(s) previsto(s) na legislação e nas normas prudenciais aplicáveis e em vigor, *maxime* o disposto no artigo 115º-F do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro.

v) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;

CP

31.
24

De acordo com a política remuneratória do Grupo, estão previstos parâmetros que permitem a redução ou o bloqueio da parte diferida relativa à remuneração variável em caso de ocorrência de circunstâncias especiais, conforme o especialmente previsto na Política aplicável a 2016 e no presente Documento.

v) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em acções, bem como sobre a manutenção, pelos administradores executivos, das acções da instituição a que tenham acedido, sobre a eventual celebração de contratos relativos a essas acções, designadamente contratos de cobertura (hedging) ou de transferência de risco, respectivo limite, e sua relação face ao valor da remuneração total anual;

Os critérios nos quais se baseia a atribuição da remuneração variável em acções encontram-se vertidos no Ponto 3 da Parte I, no número 1. Da Parte II e nas alíneas a) e b) *supra* da presente Declaração.

Conforme atrás se deixou vertido, não poderão realizar-se operações de cobertura sobre as acções que sejam atribuídas a título de *Retribuição Variável Anual*, não tendo sido celebrados quaisquer contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco.

vi) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício;

Inaplicável. Inexiste qualquer retribuição variável assente em opções.

vii) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários;

Quanto à primeira parte da previsão *vide* o que já se deixou exposto. Quanto aos benefícios não pecuniários, os Senhores Administradores com funções executivas (gestão corrente) são beneficiários de duas Apólices de Seguro Colectivo de Vida, cujas coberturas são: Seguro principal de falecimento, Seguro Complementar de falecimento accidental, Seguro



Complementar de Invalidez absoluta e Permanente, sendo os valores máximos de cobertura de 450.000€ e de 100.000€, respectivamente.

viii) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;

Inaplicável. Inexistem remunerações pagas sob a forma de participações nos lucros.

ix) As compensações e indemnizações pagas ou devidas a membros do Conselho de Administração, devido à cessação das suas funções durante o exercício;

Não foram pagas quaisquer compensações e/ou indemnizações a membros do Conselho de Administração.

x) A identificação dos instrumentos jurídicos adequados para que não seja paga qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, nos casos em que a destituição do membro do órgão de administração, ou a resolução do seu contrato por acordo, resultar de um inadequado desempenho das suas funções;

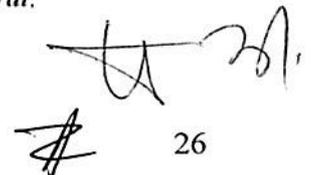
São celebrados Acordos com os Administradores com funções de gestão corrente que prevêm expressamente que se os mesmos cessarem funções com base numa deliberação da Assembleia Geral que invoque a existência de justa causa, não terão direito a qualquer indemnização ou compensação, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência.

xi) Os montantes pagos a qualquer título por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com a instituição;

Inaplicável.

xii) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação se foram sujeitas a apreciação pela assembleia geral;





Inaplicável. Os membros com funções de gestão corrente do Conselho de Administração são trabalhadores do BBVA Portugal embora com o contrato de trabalho suspenso nos termos e para os efeitos do disposto no nº 2 do artigo 398º do Código das Sociedades Comerciais e do BBVA, S.A. Não obstante, continuam a usufruir do Sistema Complementar de Segurança Social dos Bancários (SAMS).

xiii) A estimativa do valor dos benefícios não pecuniários relevantes considerados como remuneração não abrangidos nas situações anteriores;

Inaplicável.

xiv) A existência de mecanismos que impeçam a celebração pelos membros do órgão de administração, de seguros de remuneração ou responsabilidade, ou quaisquer outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração.

Encontra-se vedado aos membros dos órgãos de administração a celebração deste tipo de contratos, atento o alinhamento com os princípios de política corporativa e o teor da legislação em vigor.

A) 1. Remunerações dos Titulares do Conselho de Administração com funções executivas (funções de gestão corrente):

Mais de informa que, em 2016, os titulares com funções de gestão corrente do Conselho de Administração auferiram as seguintes remunerações:

Luís de Castro e Almeida: € 206.268,14 a título de remuneração fixa e, € 25.237,10, a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 11.000,00 é o correspondente à componente de ações da retribuição variável. A sua remuneração total paga em 2016, ascendeu a € 231.505,24. Montante da Remuneração variável diferida: € 19.181,50.

José Planes Moreno: € 203.625,98, a título de remuneração fixa e € 31.944,35 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 14.080,35 é o




27







correspondente à componente de acções da retribuição variável. A sua remuneração total paga em 2016, ascendeu a € 235.570,33. Montante da Remuneração variável diferida: € 27.112,00.

Manuel Bento Gonçalves Ferreira: € 239.431,69, a título de remuneração fixa e € 93.499,60, a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 39.693,60 é o correspondente à componente de acções da retribuição variável. A sua remuneração total paga em 2016, ascendeu a € 332.931,29. Montante da Remuneração variável diferida: € 54.000,00

José Miguel Blanco Martin: € 210.869,42, a título de remuneração fixa e € 30.099,05 a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 13.048,05 é o correspondente à componente de acções da retribuição variável. A sua remuneração total paga em 2016, ascendeu a € 240.968,47. Montante da Remuneração variável diferida: € 21.914,50.

A) 2. Caso específico dos titulares do órgão de administração com funções não executivas (sem funções de gestão corrente)

O Sr. Presidente do Conselho de Administração, **Dr. José Vera Jardim** é remunerado através de senhas de presença, não contendo assim, na estruturação da sua remuneração, qualquer componente variável.

Em 2016, o Dr. José Vera Jardim auferiu a título de senhas de presença, pelo desempenho do seu mandato, 36.000,00 € (trinta e seis mil Euros)

Este estatuto remuneratório não depende dos resultados ou do valor da instituição.

Mais se informa que, os Senhores, **Álvaro Aresti, José Vicente Mestre Carceller, Cristina de Parias Halcón e Carles Alsina** não auferiram em 2016, qualquer remuneração paga pelo BBVA Portugal pelo desempenho do seu mandato nesta Instituição de Crédito.

CP.

[Handwritten signatures and initials]

B) Órgão de fiscalização

O conselho Fiscal é composto pelos seguintes membros:

- **Plácido Norberto dos Inocentes**, que exerce funções de Presidente;
- **Manuel Maria de Paula Reis Boto**, que exerce funções de Vogal;
- **Juan José Fernández Garrido**, que exerce funções de Vogal
- **Luís Fernando Sampaio Pinto Bandeira**, Suplente.

A certificação legal de contas foi feita pela **Deloitte & Associados, SROC, S.A.**

O sistema de remuneração deste órgão não é, nem deve ser, dependente da performance ou resultados da instituição, mas sim baseado no grau de responsabilidade estatutária assumida no exercício das funções.

Assim, os membros deste órgão são remunerados em função das reuniões que o órgão realiza, em regime de senhas de presença.

Inexiste, por isso, qualquer componente variável para efeitos do disposto do normativo em análise.

B) 1. Em 2016, o BBVA Portugal pagou aos membros do Conselho Fiscal, as seguintes importâncias:

- Plácido Norberto dos Inocentes: € 9.000,00 (nove mil Euros)
- Manuel Reis Boto: € 9.000,00 (nove mil Euros)
- José Juan Garrido: € 9.000,00 (nove mil Euros)

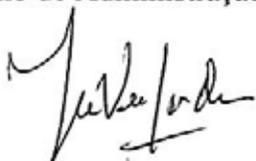
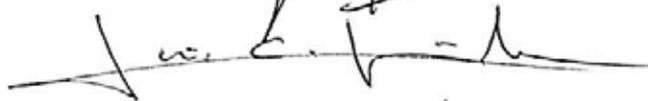
Relativamente à Deloitte & Associados, S.R.O.C., S.A., o Banco pagou em 2016, a importância de € 4.938,75 (quatro mil novecentos e trinta e oito Euros e setenta e cinco cêntimos), acrescida do IVA em vigor.

C.

#

Lisboa, 20 de Outubro de 2017

O Conselho de Administração,

Francisco

Ribeira


Wais

CP