

**Anexo à Acta nº 159 do Conselho de Administração do
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (PORTUGAL), S.A.**

Aprovação da Política de Remunerações dos colaboradores 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) de funções de controlo previstas no Aviso 5/2008 do Banco de Portugal; ii) de outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição, ou iii) que a sua remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros do órgão de administração ou fiscalização, em cumprimento do disposto do Decreto-Lei nº 104/2007 de 03 de Abril e seu Anexo (na redacção introduzida pelo Decreto-Lei nº 88/2011 de 20 de Junho), do Decreto-Lei nº 88/2011 de 20 de Junho e, do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal.

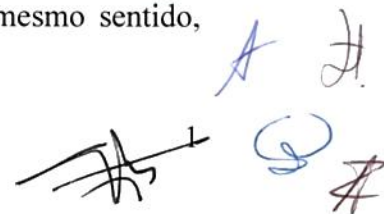
I – Enquadramento - Política do Grupo BBVA

1. A política de remunerações do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), S.A. (“BBVA Portugal”) encontra-se alinhada com as políticas de remuneração do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“o BBVA” ou “Casa Matriz”), com sede na Plaza de San Nicolás, nº 4, Bilbao, Espanha, entidade que detém directa e indirectamente, 99,9% do capital social do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA, que, em coordenação com o Banco de Espanha, adoptou os princípios vertidos na Directiva CRD III (*Capital Requirements Directive*) e nas *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* do *Committee of European Banking Supervisors* (CEBS).

Nesta conformidade, o BBVA já havia aprovado em 11 de Março de 2011 em Assembleia Geral, as competentes políticas de remuneração, cujos princípios são de aplicação a todas as entidades que formam parte do Grupo BBVA, estando as mesmas devidamente publicadas no apartado relativo aos *Principios generales de la politica retributiva de BBVA*, do *Informe sobre politicas de retribuciones del Consejo de Administración de BBVA*, que se encontra disponível na página web do BBVA.

Assim sendo e, no âmbito da referida implementação e coordenação com o Banco de Espanha e, dentro do enquadramento regulatório aplicável, entendeu a Casa Matriz, serem as linhas mestras e princípios de tais políticas, de aplicação, a todos os países onde qualquer Sucursal ou Filial BBVA esteja estabelecida, *maxime* ao BBVA Portugal.

Como atrás se deixou expresso, os princípios gerais referidos na politica retributiva do BBVA aplicar-se-ão às sociedades filiais conforme decorre do exposto da Directiva CRDIII, (vd. ref^a L329/16, Anexo I ponto 23 e ref^a 329/18, §23 *in fine*), acrescendo que, a supervisão do cumprimento da Directiva CRDIII levar-se-á a cabo “.... numa base consolidada no que respeita aos grupos bancários, incluindo /.../ as entidades financeiras filiais situadas em qualquer país...” (vd. 329/3 §2). No mesmo sentido,



também se pronunciou o Comité Europeu de Supervisores Bancários (CEBS) nos pontos 31 e 32 do seu Guia:

“ 31. Supervisory colleges should discuss remuneration issues and assess alignment between home/host supervisory requirements of remuneration policies and practices. Concrete topics for discussion might include an assessment of:

- the remuneration policy at group level;*
- differences of remuneration regulations in different jurisdictions;*
- the influence of the parent on the subsidiary with regard to the development and application of remuneration policies;*
- subsidiary responsibilities with regard to remuneration policies and practices;*
- the interaction between the group Rem Co and (if established) subsidiary's Rem Co;*
- compliance with the remuneration principles by all entities within the group;*
- application of remuneration policies within matrix management structures; and*
- consistency within the group for the purposes of the determination of Identified Staff and the application of neutralization.*

32. Supervisors should assess whether the groups ensure that each subsidiary complies with all national remuneration laws and requirements of the jurisdiction where the subsidiary operates.

Supervisors should ensure that groups do not circumvent the remuneration principles irrespective of their group structures (see also paragraph 13).

Unless there are relevant differences in the risk profiles that justify a difference in treatment in individual cases, supervisors should expect group-wide policies to be applied by each subsidiary.”

Não obstante o acima expresso e, como anteriormente já se deixou escrito, foram em devido tempo, aprovadas pelo Grupo as novas políticas de remuneração, as quais se mostram consentâneas com os referidos princípios e que se encontram referidas *infra*, tendo a Casa-Matriz sido assessorada pelos consultores externos independentes *Towers Watson*.

2. Atento o exposto e, considerando o Grupo BBVA que as políticas de remuneração são um elemento chave para a criação de valor, definiu e implementou os **princípios gerais** relativos às políticas de remuneração, baseados na recíproca criação de valor para os empregados, e para o Grupo, em linha com os interesses dos accionistas, tendo em conta as seguintes **linhas mestras**:



- a) Criação de valor a longo prazo;
- b) Remuneração da consecução de objectivos numa base de gestão prudente e responsável do risco;
- c) Captação, reconhecimento e manutenção dos melhores profissionais;
- d) Recompensa do nível de responsabilidade e percurso profissional;
- e) Assegurar a equidade dentro do grupo e a competitividade fora dele;
- f) Manutenção de um *benchmark performance* de acordo com as análises de mercado efectuadas por prestigiadas empresas consultoras especializadas em políticas de remuneração;
- g) Assegurar a transparência da política de remuneração.

São ainda de assinalar, como principais **vectores** da política de remuneração do Grupo BBVA, os seguintes:

- Utilização do conceito de proveito económico (também denominado de *Beneficio Económico Acrescentado*) que reflecte o nível de risco suportado e o custo de capital aplicado, como elemento-chave de métrica para monitorizar os resultados financeiros, para efeitos de definição da remuneração variável;
- Inclusão de indicadores financeiros e não-financeiros que reflectam os resultados individuais, por unidade, bem como os do grupo, para efeitos de aferição de *performance*;
- Atribuição de maior peso a factores não-financeiros, para efeitos de aferição da *performance* das funções de controlo e de vigilância;
- Consideração da componente de remuneração de longo prazo, baseada em títulos, como parte da remuneração variável.

O sistema remuneratório do Grupo BBVA reflecte os mais elevados padrões e princípios, alinhados com as melhores práticas Internacionais de “*Corporate Governance*”, sendo por isso um sistema dinâmico e em constante evolução e melhoramento.

3. Como parte desta dinâmica de constante melhoria e de evolução do sistema de remuneração e seu alinhamento com as melhores práticas internacionais, o Grupo BBVA procedeu, - em virtude da publicação do Real Decreto 771/2011 de 03 de Junho, o qual transpõe para o ordenamento jurídico espanhol a Directiva 76/2010 - a uma **nova revisão** da sua política retributiva tendo, os princípios vertidos na mesma, sido considerados adequados e compatíveis com uma gestão adequada e eficaz do risco, cfr. parecer emitido por uma entidade especialista independente, a *Garrigues Human Capital*. Encontram-se vertidas, na referida política, as seguintes previsões:

- **Cláusulas de diferimento** desenhadas para que uma parte substancial da retribuição variável seja diferida, tendo em conta o ciclo económico, a natureza do negócio, os seus riscos e as actividades específicas dos colaboradores;
- **Pagamento em acções** de, pelo menos, 50 por cento de qualquer componente de remuneração variável dos colaboradores incluídos no colectivo BBVA;
- Existência de **ajustes *ex post* das remunerações** derivados do estabelecimento de cláusulas que impeçam o pagamento da remuneração variável diferida;





- **Períodos de retenção de um ano** aplicáveis a acções que sejam atribuídas;
- **Equilíbrio entre a retribuição variável e a retribuição fixa** dos membros do Colectivo abrangido pelas políticas de remuneração, entendendo-se como “Colectivo”, o conjunto de pessoas que realizam actividades profissionais que incidem de forma significativa no perfil de risco da Entidade ou exercem funções de controlo.

4. A acrescer ao exposto, a política de remuneração do Grupo, está estruturada tendo em conta o enquadramento em que as instituições operam e os resultados atingidos, assentando nas seguintes traves mestras:

a) A **remuneração fixa**, é baseada no nível de responsabilidade e constitui uma parte significativa da remuneração, é estabelecida tomando em consideração o nível de responsabilidade e a trajectória profissional do colaborador no Grupo, fixando-se uma referência salarial para cada função que reflecta o seu valor na organização. Esta referência salarial é definida mediante uma análise da equidade interna e em contraste com o mercado através do assessoramento de entidades especializadas em matérias de retribuição.

b) A **remuneração variável** está associada à consecução dos objectivos previamente estabelecidos e a uma gestão prudente dos riscos, sendo constituída por:

- uma **retribuição variável ordinária** de aplicação a todos os empregados e por
- um **incentivo específico em acções para a equipa directiva**, conforme se detalha no ponto iii) *infra*

i) O principal indicador financeiro estabelecido pelo BBVA para a determinação da retribuição variável ordinária é o ***Beneficio Económico Acrescentado*** que está baseado num nível de risco assumido e no custo de capital e que pode ser conceptualmente definido como o benefício económico recorrente gerado por encima das expectativas do mercado em termos da remuneração do capital. Tal indicador foi considerado conforme com o estabelecido no *Guia* emitido pelo Comité Europeu dos Supervisores Bancários que foi adoptado pelo Banco de Espanha.

Nesta conformidade, a Retribuição Variável Ordinária do BBVA configura-se como a combinação dos resultados do colaborador (financeiros e não financeiros) com os da sua unidade e da área a que pertence e ainda, com os do Grupo no seu conjunto, utilizando como principal indicador financeiro, o *BEA* recorrente ajustado ao Grupo, indicador que, para além de incorporar os riscos presentes e futuros, mitiga as possíveis volatilidades derivadas de eventos extraordinários que possam produzir-se num determinado exercício.

ii) Quanto ao caso particular da retribuição dos **colaboradores com funções de controlo** esta conta, dentro da sua parte variável com um maior peso nos objectivos relacionados com as suas funções, favorecendo a sua independência face às áreas de negocio que supervisionam. Assim sendo, os indicadores não financeiros assumem um maior peso nas unidades que levam a cabo tais funções de controlo, a saber: Auditoria Interna, Cumprimento Normativo, *Global Accounting & Informational Management*, Secretaria Geral, Riscos e Recursos Humanos.

iii) A **retribuição variável da equipa directiva** pode originar, caso se cumpram os objectivos, a atribuição de acções, as quais estão sujeitas a critérios de retenção que fazem com que estes títulos fiquem indisponíveis durante os prazos e nas percentagens estabelecidas. Tal esquema retributivo consiste na atribuição anual a cada directivo de um número de unidades que servirá como base para determinar o número de acções a entregar na data de liquidação do incentivo e que estará associado ao nível de cumprimento de uma série de indicadores a nível de Grupo, que se determinarão em cada ano.

Para o ano de 2012 os mencionados indicadores estarão relacionados com:

- O *Total Shareholders Return*, que mede o retorno do investimento para o accionista traduzindo-se na soma da variação da cotação da acção com os dividendos e outros conceitos similares recebidos pelo accionista durante o período considerado.
- O Benefício Económico Acrescentado (*Benefício Económico Añadido* – BEA) recorrente do Grupo sem extraordinários que, como ficou indicado, incorpora ajustes por riscos actuais e futuros; e,
- O Benefício Atribuído do Grupo sem extraordinários.

O número de unidades atribuídas inicialmente será dividido em três partes, cada uma associada a um indicador em função da sua ponderação, sendo multiplicada por coeficientes fixados entre 0 e 2 em função de uma escala definida anualmente para cada um deles.

No caso do *TSR*, o coeficiente a aplicar será 0 sempre que o Banco ocupe posições inferiores à média do grupo de referencia, reforçando, desta forma, o alinhamento da retribuição variável da equipa directiva com os interesses dos accionistas.

O cálculo do número de acções que, em cada caso, corresponda entregar à **equipa directiva** como consequência do incentivo, será anualmente determinado, ficando as acções resultantes sujeitas, com carácter geral e, salvo a excepção 5. *infra*, aos seguintes critérios de retenção:

- i) 40% das acções recebidas serão livremente transmitidas pelos beneficiários no momento da sua entrega;
- ii) 30% das acções recebidas serão transmissíveis transcorrido um ano desde a data da liquidação do incentivo, e
- iii) 30% restante, será transmissível a partir do segundo aniversário da data da liquidação do incentivo.

A Casa Matriz prevê a continuação deste sistema retributivo em acções assente em incentivos liquidáveis anualmente para exercícios posteriores a 2012, reforçando a avaliação de resultados a longo prazo mediante a medição do *TSR* em base plurianual, incluindo já nos exercícios 2013 e 2014, a medição do *TSR* considerando a sua evolução desde 01 de Janeiro de 2012 até ao fim de cada um dos referidos exercícios,

 
5 

mantendo-se este esquema de medição trianual do TSR para o lançamento deste incentivo em exercícios posteriores.

5 Ainda no que respeita aos critérios de liquidação e pagamento da retribuição variável, o BBVA conta com um **sistema específico de liquidação e pagamento da Retribuição Variável Anual** - calculada de acordo com a soma da retribuição variável ordinária com a valoração do Incentivo da Equipa Directiva, doravante designada por RVA - das pessoas que levem a cabo **actividades profissionais que possam incidir de forma significativa no perfil de risco da Entidade ou exerçam funções de controlo**, incluindo os **membros executivos do Conselho de Administração** e os **membros do Comité de Direcção do BBVA Espanha** e que se passa a detalhar:

- Em cada um dos pagamentos da *Retribuição Variável Anual*, pelo menos 50% do total será atribuído em acções BBVA;

- O pagamento da percentagem de 40% da *RVA*, tanto na parte em efectivo como na parte constituída por acções, será diferida no tempo, abonando-se a importância diferida por terços durante os três anos seguintes;

- A percentagem diferida será incrementada, no caso dos **membros executivos do Conselho de Administração** e dos **membros do Comité de Direcção do BBVA, S.A.** até 50% da sua *RVA*;

- As acções que sejam abonadas ficarão indisponíveis durante um período de um ano a contar da data da sua entrega, aplicando-se esta retenção a importância líquida das acções, uma vez descontada a parte necessária para fazer frente ao pagamento dos impostos em virtude das acções recebidas;

- Não poderão realizar-se operações de cobertura sobre as acções que sejam atribuídas a título de *RVA*.

6. A acrescer ao exposto, as percentagens que se encontrem diferidas da *RVA* e pendentes de serem creditadas de acordo com o anteriormente exposto, não serão pagas aos membros do Colectivo abrangido quando ocorra previamente à data do crédito, algum dos eventos seguidamente detalhados:

- - Nos casos em que o Beneficiário não tivesse direito à Retribuição Variável Ordinária de um determinado exercício como consequência do efeitos nos resultados do exercício, de operações contabilizadas em exercícios anteriores nos quais se gerou o direito à cobrança da *RVO*;
- - Nos casos em que haja sido sancionado por um incumprimento grave do código de conduta e demais normativa interna, em particular a relativa a riscos;
- - Caso ocorra a extinção da relação contratual, salvo no que respeita a situações de reformas, pré-reformas, declaração de incapacidade laboral permanente em todos os seus graus, morte, casos em que se manterá o direito à sua cobrança, nos mesmos termos como se estivesse no activo.



6

Se num determinado exercício, o Grupo BBVA registar perdas, sem considerar os resultados extraordinários, os beneficiários não receberão nem a *RVA* que corresponda ao exercício a que se refiram as perdas, nem os montantes diferidos que lhes correspondessem no exercício em que se aprovem as contas anuais que reflectam tais resultados negativos.

Para todos os efeitos, a retribuição variável será paga unicamente se resultar sustentável de acordo com a situação do Grupo BBVA.

Acresce que, e no âmbito da política do Grupo, as partes da Retribuição Variável Anual que tenham sido diferidas de acordo com o anteriormente exposto, serão objecto de actualização nos termos que sejam estabelecidos pelo Conselho de Administração, ficando esta sujeita, em todo caso, às mesmas condições que as previstas para o pagamento da retribuição variável diferida a que lhe correspondam.

Em conclusão, a política de remuneração do Grupo está estruturada tendo em conta o enquadramento em que as instituições operam e os resultados atingidos, assentando nas seguintes traves mestras:

1. A remuneração fixa, é baseada no nível de responsabilidade e constitui uma parte significativa da remuneração;
2. A remuneração variável está associada à consecução dos objectivos previamente estabelecidos e a uma gestão prudente dos riscos;

O principal indicador financeiro estabelecido pelo BBVA para a determinação da retribuição variável ordinária é o *BEA* que está baseado num nível de risco assumido e no custo de capital.

A retribuição dos colaboradores com funções de controlo assenta maioritariamente, na sua remuneração fixa, contando ainda, dentro da sua parte variável, com um maior peso nos objectivos relacionados com as suas funções, favorecendo a sua independência face às áreas de negocio que supervisionam.

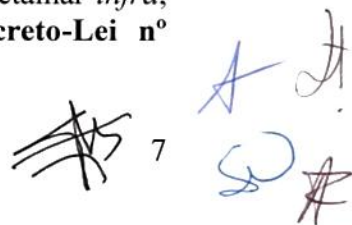
A retribuição variável da equipa directiva pode originar, caso se cumpram os objectivos, a atribuição de acções, as quais estão sujeitas a critérios de retenção que fazem com que estes títulos fiquem indisponíveis durante os prazos e nas proporções estabelecidas.

No que respeita à retribuição variável que fica diferida, foram estabelecidos requisitos para a sua atribuição, que impedem, no limite, o seu recebimento.

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

Para efeitos do disposto no normativo nacional aplicável, passaremos a detalhar *infra*, as informações necessárias para o cumprimento do disposto no **Decreto-Lei nº**

7



104/2007 de 03 de Abril (e seu Anexo) na redacção introduzida pelo Decreto-Lei nº 88/2011 de 20 de Junho e do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:

A - Informação específica relativa a colaboradores que, não sendo membros dos respectivos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua actividade profissional no âmbito de funções de controlo previstas no Aviso 5/2008 do Banco de Portugal:

As funções de controlo como tal definidas no Aviso nº 5/2008 do BdP, a saber: a **função de Gestão de Riscos, a função de Compliance e a função 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.

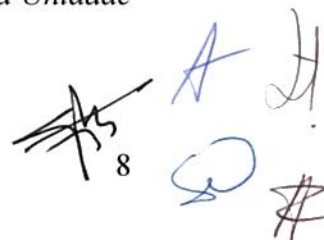
Não obstante o anteriormente exposto e, tendo em consideração os princípios vertidos na citada legislação comunitária, os quais se deverão aplicar numa base consolidada e a nível de Grupo, - porquanto só assim se poderá ter uma visão completa do perfil de riscos de cada entidade - a Casa Matriz elegeu, a **nível de Grupo**, o colectivo *infra* identificado, como sujeito à citada legislação, relativamente às **funções de controlo**:

- Membros do *Global Risk Committee*;
- Membros do Comité de Direcção de Auditoria Interna;
- Responsável de Desenvolvimento e Políticas Corporativas de Recursos Humanos;
- Responsável de Gestão Global de Directores Corporativos;
- Responsável de Gestão de Recursos Humanos de Espanha e Áreas Globais;
- Responsável de Cumprimentos Normativo do Grupo;
- Responsável de *Global Accounting & Informational Management*;
- Responsável de *Global Accounting*;
- Responsável de *Planning, Reporting & Management Control*;
- Funções de Controlo incorporadas nos comités de direcção das cinco áreas de negócio do Grupo (Espanha e Portugal, México, América do Sul, Estados Unidos e *WholeBank & Asset Management*), entre as quais se encontra o BBVA Portugal representado através da figura do seu Administrador Delegado.

Atento o anteriormente expresso, o Administrador Delegado do BBVA Portugal é, em primeira linha, uma “pessoa sujeita”, também para efeitos da normativa aplicável ao nível do Grupo BBVA.

Auditoria Interna:

A acrescer ao exposto, e, por inerência de funções, a responsável por Auditoria Interna no BBVA Portugal é igualmente considerada “pessoa sujeita”, encontrando-se tal área, integrada *funcionalmente numa Unidade Global do Grupo BBVA, denominada Unidade de Auditoria*



Os responsáveis máximos desta Unidade são membros do Comité de Direcção de Auditoria Interna estando esses colaboradores, igualmente, abrangidos pelas políticas de Remuneração emanadas pela Directiva CRD III.

Função de Compliance:

Da mesma forma e, por inerência de funções, o responsável pela **Função de Compliance** no BBVA Portugal é considerado “pessoa sujeita”, encontrando-se tal área integrada *funcionalmente numa Unidade Global do Grupo BBVA*, denominada *Unidade de Cumplimiento*.

Os responsáveis máximos desta Unidade são membros da *Comisión de Auditoria y Cumplimiento* estando esses colaboradores, igualmente, abrangidos pelas políticas de Remuneração emanadas pela Directiva *CRD III*.

Função de Gestão de Riscos:

No que respeita à **Função de Gestão de Riscos**, a mesma é assumida e desempenhada no BBVA Portugal, pelo Responsável de Gestão Global de Risco.

A acrescer ao exposto, e, por inerência de funções, o responsável pela **Função de Gestão de Riscos** no BBVA Portugal é considerado “pessoa sujeita”.

Em 2011 os critérios de definição da remuneração dos colaboradores com funções de controlo atrás referidas, são os vertidos no § 4. alínea b) ii) do ponto I *supra*, com as particularidades descritas no parágrafo subsequente

A estrutura da remuneração dos responsáveis que exerceram funções de Controlo em **Auditoria** e em **Compliance** em 2011, foi estruturada da seguinte forma:

- a) Maioritariamente, a sua remuneração assentou na componente fixa;
- b) A componente variável dependeu da avaliação qualitativa que foi feita aos Colaboradores, inexistindo referências a qualquer indicador financeiro da área de negócio em que exercem as suas funções de controlo;
- c) A componente variável não comportou qualquer incentivo em acções.

Em 2011 e, no que respeita à **Função de Gestão de Riscos**, aplicou-se o disposto na alínea a) *supra*, sendo que, e não obstante, no que respeita à componente variável, o responsável abrangido, foi avaliado tendo também em consideração indicadores financeiros, decorrentes de outras funções que vinha a desempenhar. Da mesma forma e, por essas razões, a referida componente variável integrou igualmente, uma vertente em acções (*Incentivo da Equipa Directiva*)

No cômputo geral, no exercício de 2011, o Colectivo relativo às Funções de Controlo foi definido ao nível do Grupo BBVA, sendo que, em 2012 já se decidiu proceder à inclusão plena dos colaboradores do BBVA Portugal ao normativo aplicável, pelo que, as regras de deferimento da retribuição variável e as relativas à avaliação de

desempenho num quadro plurianual serão de aplicação em 2013, atento o disposto no artigo 6º do Aviso nº 10/2011 do BdP, pelo que. Assim sendo, o BBVA Portugal comunicará aos colaboradores abrangidos, no mais curto espaço de tempo, as políticas aplicáveis a este colectivo.

B) Informação específica relativa a colaboradores que exercem uma outra actividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da instituição.

A Casa Matriz, elegeu **dois grupos de Risk Takers**:

1º Grupo (*Risk Takers I*); O BBVA conta com uma estrutura de Controlo e Gestão de Risco que impede que um colaborador individualmente considerado, possa tomar decisões em matéria de riscos que ponham em perigo a organização, os resultados ou a *Base de Capital*.

Este tipo de decisões são tomadas no âmbito de Comités de Risco, sendo o grau de delegação individual muito controlado. Em consonância com esta estrutura de controle e gestão, o número de colaboradores que poderiam ser considerados *Risk Takers* para efeitos da Directiva é muito limitado, ficando confinado às seguintes funções:

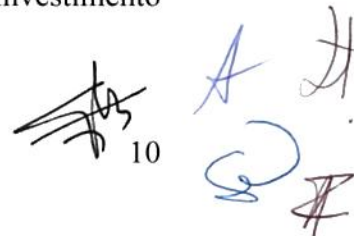
- As que se integram no Comité de Gestão de Riscos que se encarrega da aprovação das operações de crédito;
- as que integram o Comité COAP (*Comité Operacional de Activos e Passivos*) que assume as decisões relacionadas com riscos estruturais e de liquidez;
- Os membros dos Comités de Direcção das 5 áreas de negócio do Grupo (Espanha e Portugal, México, América do Sul, Estados Unidos e *WholeBank & Asset Management*), entre as quais se encontra o BBVA Portugal representado através da figura do seu Administrador Delegado.

No âmbito do BBVA Portugal, consideram-se como fazendo parte do colectivo abrangido, i.e. dos *Risk Takers I*, atento o acesso regular a informação privilegiada e na sua participação nas decisões sobre gestão negocial do BBVA Portugal (não obstante os centros de decisão estratégica se encontrarem ao nível da Casa-Matriz) os membros do **Comité Executivo**, a saber:

- Director de Zona Sul
- Director de Zona Norte
- Director BEC
- Director de Desenvolvimento de Negócio
- Director Geral de Risco
- Director de *Investment Banking*

E ainda,

- A Directora da BBVA GEST – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A.



10

Atento o exposto, a estrutura da remuneração dos colaboradores que fazem parte do colectivo em assunto, é a que se passa a explicar:

- A sua remuneração assentou na primazia da componente fixa;
- A componente variável dependeu da avaliação da *performance* do Colaborador, da área que integra e do Grupo, com recurso, nomeadamente, aos critérios melhor desenvolvidos no § 4. da parte I;
- Com excepção da Directora da BBVA Gest, a qual não integra o colectivo da Equipa Directiva, a componente variável comportou um incentivo em acções de acordo com o Plano de Incentivo à Equipa Directiva então em vigor.

No cômputo geral, no exercício de 2011, o Colectivo relativo às Funções que possam ter impacto material no perfil de risco da instituição, foi definido ao nível do Grupo BBVA, sendo que, em 2012 já se decidiu proceder à inclusão plena dos colaboradores do BBVA Portugal ao normativo aplicável, pelo que, as regras de deferimento da retribuição variável e as relativas à avaliação de desempenho num quadro plurianual serão de aplicação em 2013, atento o disposto no artigo 6º do Aviso nº 10/2011 do BdP. Assim sendo, o BBVA Portugal comunicará, no mais curto espaço de tempo, aos colaboradores abrangidos, as políticas aplicáveis a este colectivo.

C) Política específica do colectivo de colaboradores em que a sua remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros do órgão de administração ou fiscalização:

No **2º Grupo** de *Risk Takers* definido pela Casa-Matriz, (***Risk Takers II***) e seguindo os critérios incluídos na **Guia CEBS** para a identificação de *Risk Takers* (colaboradores com uma maior proporção de remuneração variável sobre a fixa, colaboradores com uma retribuição total superior a um determinado patamar, etc...), a Casa-Matriz identificou como *Risk Takers* aqueles colaboradores que cumpram os seguintes dois requisitos:

- Tenham uma retribuição variável total superior a um determinado patamar;
- Que a sua retribuição variável total seja superior à retribuição fixa.

No âmbito do **BBVA Portugal**, e em conformidade com o previsto na alínea b) do nº 2 do artigo 1º do Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, consideram-se como fazendo parte do colectivo abrangido para 2012, i.e. *Risk Takers II*, os colaboradores cuja remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros do Conselho de Administração.



11

Atento o anteriormente vertido, a estrutura da remuneração dos colaboradores que fazem parte do colectivo em assunto, assenta nos princípios vertidos, nomeadamente, nos §§ 4 e 5. da Parte I *supra*, sendo-lhes igualmente, aplicável em 2013 – atento o disposto no artigo 6º do Aviso 10/2011 do BdP, - as regras relativas ao diferimento de quantias pagas a título de remuneração variável e à avaliação de desempenho num quadro plurianual. Assim sendo, o BBVA Portugal comunicará, no mais curto espaço de tempo, aos colaboradores abrangidos, as políticas aplicáveis a este colectivo.

D) Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição aos Colaboradores sujeitos em 2011:

Atento o disposto no artigo 17º do Aviso do Banco de Portugal 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:** € 523.851,32, a título de remuneração fixa e € 212.352,80, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 12.798,74, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2011, ascendeu a € 736.204,12. Número de beneficiários: 4;

- **Área de Investimento e Mercados:** € 300.347,51, a título de remuneração fixa e € 280.412,90, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 7.830,90, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2011, ascendeu a € 580.760,41. Número de beneficiários: 3;

- **Área de Risco:** € 46.840,09, a título de remuneração fixa e € 0,00, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 0.00, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2011, ascendeu a € 46.840,09. Número de beneficiários: 1;

- **Áreas de Controlo:** € 349.385,28, a título de remuneração fixa e € 66.838,59, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 2.596,22, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA,S.A.). A remuneração total em 2011, ascendeu a € 416.223,87. Número de beneficiários: 3;

12



- **Maior pagamento atribuído a um colaborador:** remuneração total em 2011, ascendeu a € 278.174,02;

- **Novas contratações em 2011:** 1;

- **Rescisão antecipada em 2011:** € 132.320,00, a título de rescisão antecipada de contrato. Número de beneficiários: 1.

E) Comunicação Prévia da Política de Remuneração aos Colaboradores:

As alterações à política de Remuneração serão atempadamente comunicadas aos colaboradores abrangidos, em cumprimento do disposto no artigo 6º do Aviso nº 11/2011 do BdP

F) Informação Adicional:

Na definição da política de remuneração do Grupo, participaram pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo peritos externos de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da política de remuneração.

A política de remuneração é objecto de revisão periódica (anual), seguindo os *guide lines* 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.

Os Colaboradores são avaliados com observância dos critérios e requisitos corporativos pelos seus superiores hierárquicos e funcionais, tendo como referencia os objectivos que lhes são pré-estabelecidos atendendo às suas funções, área funcional e *performance* do Banco (esta última quando não incompatível com a natureza da sua função).

A remuneração variável, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deverá ser paga se for sustentável à luz da situação financeira da instituição no seu todo, 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 em caso de regressão do desempenho ou desempenho negativo da instituição.

Uma parte significativa da remuneração variável será diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente de critérios de desempenho futuro, medidos com base em critérios ajustados ao risco, que atendam aos riscos associados à actividade da qual resulta a sua atribuição.

Acresce que, a remuneração variável não poderá ultrapassar nunca, o limite máximo de duas vezes o valor da remuneração anual fixa de cada um dos colaboradores abrangidos.

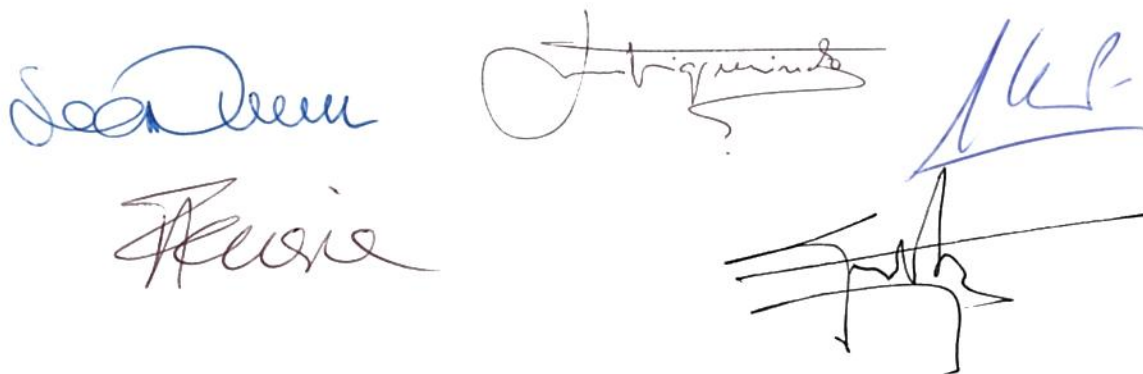
A política de remuneração variável da Instituição não assenta na atribuição de opções.



Para os efeitos do disposto no nº 3. do artigo 6º do Decreto-Lei nº 88/2011 de 20 de Julho, não existe na Instituição qualquer colaborador que aufera rendimento anual igual ou superior a um milhão de euros.

As funções de controlo apresentarão ao órgão de administração e à assembleia geral, um relatório – com a supervisão, a partir de 2012, da Comissão de Remunerações - com os resultados da avaliação da política de remuneração da Instituição, onde, designadamente, se identifiquem as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas.

O Conselho de Administração,

Four handwritten signatures are displayed. The first two are in blue ink: 'Sara Almeida' and 'Ferreira'. The next two are in black ink: 'Figueiredo' and a stylized signature that appears to be 'M. L.'.