

**Anexo à Acta nº 186 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) da Direcção de Topo; ii) da Assunção de Riscos; iii) de Funções de Controlo previstas no Aviso 5/2008 do Banco de Portugal ou, iii) 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 e, do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal.**

**I – 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 adoptou os princípios vertidos na Directiva CRD IV e do Regulamento Delegado da Comissão Europeia UE 604/2014.

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 Alta Direcção e ao colectivo de colaboradores cujas actividades profissionais influam de forma significativa no perfil de risco do Grupo BBVA ou exerçam funções de controlo (“Colectivo Identificado”), em conformidade com a CRD IV e com o Regulamento Delegado da Comissão Europeia UE 604/2014.

Nesta conformidade, o sistema de decisão no âmbito retributivo existente no Grupo BBVA encontra-se ajustado às melhores práticas internacionais 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 36º e seguintes do Regulamento do Conselho.



Na decorrência do anteriormente exposto, o Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da *Comisión de Retribuciones*, aprovou a Política Retributiva do Colectivo Identificado, nos termos que se passam a indicar *infra*.

## **2. Princípios Gerais da Política Retributiva:**

A política retributiva do Grupo BBVA está orientada para a criação recorrente de valor para o Grupo, procurando o alinhamento com os interesses 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;
- b) Recompensar a consecução de resultados assentes numa assunção prudente e responsável do risco;
- c) Captação e manutenção dos melhores profissionais;
- d) Recompensa do nível de responsabilidade e de percurso profissional;
- e) Assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
- f) Considerar as referências de mercado através de análises realizadas por empresas de reconhecido prestígio líderes no sector de consultoria de remunerações;
- g) Assegurar a transparência na sua política de retributiva.

A partir destes princípios gerais, o Grupo 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 Banco a longo prazo.

Nesta conformidade, a política retributiva do BBVA encontra-se alinhada com os mais elevados *standards*, assentando nos seguintes princípios:

- Utilização, como uma das principais métricas para medir resultados financeiros no momento de determinar a retribuição variável, do Benefício Económico Acrescentado, que considera o nível de risco assumido e o custo de capital;
- Consideração, na medição de desempenho de medidas financeiras e não financeiras que contemplam aspectos individuais, de unidade e de grupo;
- Atribuição de um maior peso de medidas não financeiras para a medição do desempenho de unidades com funções de controlo.

Na decorrência do exposto, os princípios da política retributiva do Grupo, aplicáveis com carácter geral aos seus colaboradores, incluem:

- -uma **retribuição fixa**, assente no nível de responsabilidade que se assume, constituindo uma parte relevante da remuneração total;
- -uma **retribuição variável**, vinculada à consecução de objectivos previamente estabelecidos, observando uma gestão prudente dos riscos, com incentivos que se ajustam aos interesses a longo prazo da entidade, tendo em conta os riscos actuais e futuros;
- E, em **regras específicas** aplicáveis especificamente ao colectivo de pessoas que dentro do Grupo BBVA desenvolvam actividades profissionais que possam incidir de



forma importante no perfil de risco da entidade ou que exerçam funções de controle, incluindo-se neste colectivo, os administradores executivos e os membros de alta direcção do Grupo BBVA (Colectivo Identificado), que se passam a detalhar de seguida:

### **3. Princípios Gerais da Política Retributiva do Colectivo Identificado:**

O sistema retributivo aplicado aos membros do Colectivo Identificado do Grupo BBVA que se detalham neste documento, foram desenhados tendo em atenção o marco normativo legal específico aplicável às entidades de crédito, cuja fonte é a Directiva 2013/36/EU, relativa ao acesso à actividade das instituições de Crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento (a “Directiva CRD IV”) que inclui a maioria dos princípios que já se encontravam previstos na Directiva CRD III e que foram incorporados na Política Retributiva do BBVA, para o Colectivo Identificado, em 2011, considerando as melhores praticas e recomendações a nível local e internacional, incorporando a seguinte estruturação da remuneração:

#### **3.1. Remuneração Fixa**

A remuneração fixa dos colaboradores deste Colectivo reflecte principalmente o nível de responsabilidade na organização e a sua experiência profissional velando por que esta seja competitiva com a aplicada noutras funções equivalentes no conjunto das principais instituições financeiras internacionais comparáveis, na Europa e nos Estados Unidos e, que constitua um montante relevante da sua retribuição total.

#### **3.2. Remuneração Variável**

O sistema de retribuição variável deste Colectivo, baseia-se num único incentivo que se outorga anualmente, com indicadores plurianuais (a longo prazo) que permitem, no seu conjunto, alinhar de forma eficaz as remunerações dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, com os interesses a longo prazo da sociedade e dos seus grupo de interesse ou *stakeholders*.

Com a observância deste sistema, a retribuição variável correspondente a cada exercício será calculada com referência a determinados indicadores financeiros e não financeiros, em função das correspondentes escalas de consecução e, segundo a ponderação atribuída a cada indicador.

Os indicadores financeiros de avaliação anual consistirão nas métricas de gestão mais relevantes do Grupo e nos indicadores relacionados com a capacidade de geração de benefícios, eficiência e absorção de prejuízos, assim como, em indicadores não financeiros relacionados com objectivos tácticos próprios do beneficiário, de determinadas funções, da unidade ou, do Grupo, no seu conjunto.

\_\_\_\_\_ O montante resultante do acima exposto, constituirá a retribuição variável anual de cada beneficiário (doravante a “Retribuição Variável Anual”), procedendo-se, uma vez reunidas as condições para o efeito, ao pagamento de 60% da mesma - 50% no caso dos membros executivos do Conselho de Administração de BBVA e membros de alta



direcção do Grupo BBVA – em partes iguais em dinheiro e acções, durante o primeiro trimestre do exercício seguinte ao que corresponda a referida retribuição.

Para o pagamento da parte em acções, 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).

A percentagem remanescente da Retribuição Variável Anual será diferida na sua totalidade por um período de três anos, por partes iguais em dinheiro e acções, ficando submetido o seu vencimento e pagamento ao cumprimento de uma série de indicadores plurianuais relacionados com a evolução da acção e as métricas fundamentais de controlo e gestão dos riscos do Grupo, referentes á sua solvência, liquidez e rentabilidade, que serão estabelecidas no momento da determinação da Retribuição Variável Anual e calculados a longo do período dos três anos de diferimento. Estes Indicadores de Avaliação Plurianual poderão dar lugar a uma redução da quantidade diferida, podendo esta inclusivamente, chegar a ser zero, mas não servirão em caso algum, como referência ou motivo para aumentar a mencionada retribuição diferida.

Ao abrigo do disposto da Directiva CRD IV, *maxime* do seu artigo 94º, nº1, alínea g) (i), será aplicada uma limitação à componente variável da remuneração, a qual não poderá exceder a percentagem equivalente a 100% da componente fixa da remuneração total auferida por cada colaborador do Colectivo, salvo naqueles casos em que a Assembleia Geral delibere, incrementar esse limite até à percentagem de 200%.

Na decorrência do acima exposto, e, em conformidade com o estabelecido no ponto 83 da Guia sobre as políticas e práticas de remuneração do Comité Bancário Europeu (Guia CEBS de Dezembro de 2010), o ratio entre a remuneração fixa e variável deverá determinar-se no momento em que se leve a cabo a avaliação inicial dos resultados, independentemente de qualquer ajuste *ex-post* ao risco.

A Retribuição Variável Anual do Colectivo Identificado, estará submetida a uma série de condições alinhadas com as que o BBVA vem aplicando desde 2011, a saber:

- Todas as acções que se atribuam como resultado da liquidação da Retribuição Variável Anual, tanto a percentagem inicial como dos valores diferidos e sujeitos aos indicadores de avaliação plurianual, ficarão indisponíveis durante um período determinado, que será estabelecido anualmente pelo Conselho de Administração do BBVA, aplicando-se esta retenção sobre o número de acções que resulte, depois de descontada a parte necessária para fazer face ao pagamento dos impostos.
- Não poderão realizar-se operações de cobertura sobre as acções que se recebam sob o conceito de Retribuição Variável Anual, nem sobre as acções diferidas pendentes de entrega.
- Os valores diferidos e sujeitos aos indicadores de avaliação plurianual da Retribuição Variável Anual que finalmente se abonem, serão objecto de actualização, nos termos que sejam estabelecidos pelo Conselho de Administração do BBVA.



### **3.3. Limitações à atribuição/recebimento da componente Variável da Retribuição:**

Não obstante o exposto, a Retribuição Variável Anual que, de acordo com as regras anteriormente expostas se encontra diferida e sujeita aos indicadores de avaliação plurianual poderá ser reduzida ou mesmo não paga, quando ocorra antecipadamente à data de abono, alguma das seguintes circunstâncias (“*cláusulas de malus*”).

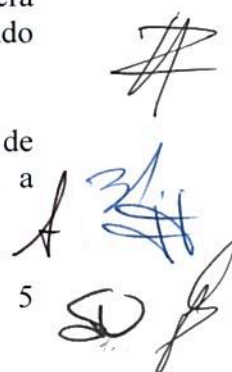
- Se o beneficiário não tiver direito à Retribuição Variável Anual de um determinado exercício, quer como consequência dos efeitos nos resultados do exercício, e/ou de operações contabilizadas em exercícios anteriores nos quais se gerou o direito à cobrança da Retribuição Variável Anual;
- Nos casos em que o beneficiário haja sido sancionado por incumprimento grave do Código de Conduta e demais regras legais ou normativas internas a que se encontre vinculado, em particular as relativas a riscos;
- Se ocorrer a extinção da relação contratual, salvo nos casos de reforma, pré-reforma, despedimento improcedente, declaração de incapacidade laboral permanente em todos os seus graus ou morte, extinção por mútuo acordo – nesta situação, se expressamente pactuado entre as partes - casos em que, se manterá o direito à sua cobrança, nos mesmos termos como se o colaborador estivesse no activo.

A acrescer ao exposto, se num determinado exercício, o Grupo BBVA registrar resultados financeiros negativos (perdas), sem considerar os resultados extraordinários, os beneficiários não receberão a Retribuição Variável Anual que corresponda ao exercício a que se refiram as perdas, nem as quantias diferidas que lhes correspondessem no exercício em que se aprovelem as contas anuais que reflectam tais resultados negativos.

Em todo o caso, a retribuição variável pagar-se-á unicamente se tal resultar sustentável de acordo com a situação do Grupo BBVA no seu conjunto e caso se justifique em função dos resultados da entidade.

Acresce que, se se produzir algum evento, circunstância ou operação societária no BBVA, que na opinião do Conselho de Administração daquela entidade, possa afectar de forma significativa, a disponibilização das partes diferidas da Retribuição Variável Anual correspondente a um exercício, o Conselho de Administração do BBVA poderá alterar as regras de liquidação e de calendário de pagamento acima referido, podendo determinar a liquidação antecipada das referidas partes diferidas.

Tudo posto, o sistema retributivo explanado, contribui para reforçar a avaliação de resultados num marco plurianual e a transparência relativa à correlação entre a



5

retribuição variável e os resultados alcançados. Nesta conformidade, tal sistema, outorga um maior peso aos indicadores plurianuais na determinação da retribuição variável, amplia a tipologia dos indicadores utilizados, estabelece uma maior vinculação da retribuição variável às métricas de risco e aumenta o prazo efectivo de diferimento a três anos.

#### **4.. Definição de Políticas de Remuneração a Nível de Grupo:**

Como se deixou plasmado no ponto 1. *supra*, os princípios gerais referidos na política retributiva do BBVA aplicam-se às sociedades filiais conforme decorre do exposto da Directiva (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 alinhada com a política retributiva geral do Grupo.

Assim, são tomados em consideração os princípios descritos no ponto I desta Política, 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.

Adicionalmente, no BVA Portugal foi definido um esquema específico de liquidação e pagamento da retribuição variável para os membros do Colectivo Identificado definidos a nível da filial, de acordo com o estipulado na legislação portuguesa e que se encontram plasmados no ponto II *infra*.

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

Para efeitos do disposto no normativo nacional aplicável, passa-se a detalhar *infra*, a Política de Remunerações respeitante ao colectivo de Colaboradores *infra* identificado em cumprimento do disposto no número 5. do artigo 115º-C do Decreto-Lei nº 298/92 de 31 de Dezembro e do Aviso nº 10/2011 do Banco de Portugal:

**A) Direcção de Topo;**

**B) Responsáveis pela assunção de riscos;**

**C) Responsáveis pelas Funções de Controlo;**

**D) 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 e B) Política e Informação específica relativa a colaboradores que integram a Direcção de Topo e que são responsáveis igualmente pela assunção de riscos dentro da sua área de responsabilidade.**

A Direcção de Topo do BBVA Portugal, é constituída pelos elementos que compõem o Comité Executivo, para além dos próprios membros do Conselho de Administração do BBVA Portugal com funções de gestão corrente - que são igualmente responsáveis pela assunção de riscos dentro da sua área de responsabilidade - que se passam a detalhar no quadro *infra*:

**COLECTIVO SUJEITO**

**COMITÉ EXECUTIVO**

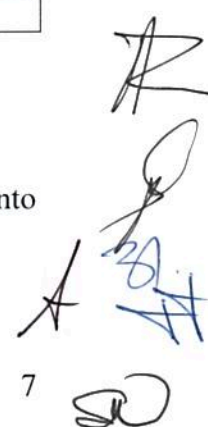
<b>CARGO:</b>
Administrador-Delegado
Administrador com o pelouro da área de Recursos e Meios
Administrador com o pelouro da área Financeira
Administrador com o pelouro da área de Risco
Administrador com o pelouro da área de Mercados Globais
Administrador com o pelouro da área Comercial
Director de Zona Sul
Director de Zona Norte
Director de Banca Corporativa e Empresas
Director de Investment Banking

**RESPONSÁVEIS DE FUNÇÕES DE CONTROLO INTERNO**

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

Integram igualmente, o colectivo em assunto no que respeita à Assunção de Riscos:

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



- A Directora da BBVA FUNDOS – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.

Atento o exposto, a estrutura da remuneração dos colaboradores que fazem parte do colectivo em assunto, observa os princípios e disciplina vertida nos pontos 2 e 3 da Parte I da presente Política, sendo que, no que respeita à componente variável da remuneração, a mesma é diferida 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 encontra-se assim, sujeita a diferimento e é atribuída numa base proporcional ao longo do período de diferimento de três anos.

Ao colectivo em assunto, é-lhe igualmente aplicada a previsão especialmente contida no § 3.3. da Parte I da presente Política.

.Em particular salientam-se os seguintes aspectos nos procedimentos de remuneração em vigor:

- A sua remuneração assentou e assenta na primazia da componente fixa;
- A componente variável dependeu em 2014 e dependerá da avaliação da *performance* do Colaborador, da área que integra e do Grupo, com recurso, nomeadamente, aos critérios melhor desenvolvidos no § 3. da Parte I da presente Política
- A componente variável da remuneração foi e será composta por acções do BBVA que são negociadas em mercado regulamentado;
- Com excepção da Directora da BBVA Gest e da Directora da BBVA Fundos, as quais não integraram em 2014, o colectivo da Direcção de Topo , 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 2014, continuou-se a verificar a inclusão plena dos colaboradores que desempenham funções que possam ter impacto no perfil de risco do





BBVA Portugal, no normativo aplicável, pelo que, as regras de deferimento da retribuição variável e as relativas à avaliação de desempenho num quadro plurianual continuaram a ser de aplicação em 2014, atento o disposto no artigo 6º do Aviso nº 10/2011 do BdP, tendo o BBVA Portugal comunicado aos colaboradores abrangidos, as políticas que lhes são aplicáveis.

**C – Política e Informação específica relativa 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 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 aplicável passa-se a detalhar *infra*, a política de remuneração dos responsáveis pelas funções de controlo - 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.

**Auditoria Interna:**

Atento o 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.

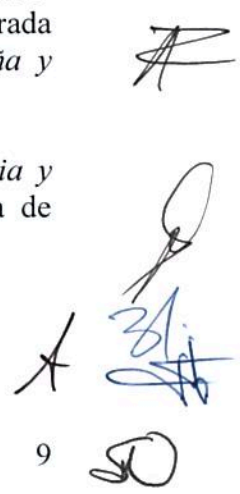
Os responsáveis máximos desta Unidade são membros do Comité de Direcção de Auditoria Interna estando esses colaboradores, igualmente, abrangidos pela política de remuneração do BBVA

**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 na numa Unidade *Servicios Jurídicos y de Cumplimiento España y Portugal* do Grupo BBVA.

Os responsáveis máximos desta Unidade são membros da *Comisión de Auditoria y Cumplimiento* estando esses colaboradores, igualmente, abrangidos pela política de remuneração de BBVA

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

Em 2014 os critérios de definição da remuneração dos colaboradores com funções de controlo atrás referidas, são os vertidos nos §§ 2 e 3 do ponto I *supra*, com as particularidades descritas no parágrafo subsequente.

A estrutura da remuneração dos responsáveis que exerceram funções de Controlo em Auditoria, *Compliance* e Gestão de Riscos em 2014, foi estruturada da seguinte forma:

- a) A sua remuneração assenta quase integralmente, na componente fixa;
- b) A componente variável depende da avaliação qualitativa que seja 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 da remuneração foi e continuará a ser 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 acções do BBVA que são negociadas em mercado regulamentado.

No cômputo geral, no exercício de 2014, verificou-se a subsunção plena dos colaboradores do BBVA Portugal ao normativo aplicável, pelo que, as regras de deferimento da retribuição variável continuaram a ser aplicadas em 2014, atento o disposto no artigo 6º do Aviso nº 10/2011 do BdP, tendo o BBVA Portugal, em 2012, e em 2013 e 2014, comunicado aos colaboradores abrangidos, as políticas que lhes são aplicáveis.

**D) 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, Direcção de Topo e de Assunção de Riscos, desde que as respectivas actividades tenham um impacto material no perfil de risco da Instituição:**

A estrutura da remuneração do(s) colaborador(es) que faz(em) parte do colectivo em assunto, assenta nos princípios vertidos, nomeadamente, no §, 3.. da Parte I e nas alíneas A) e B) *supra* sendo-lhe(s) aplicável – 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, tendo o BBVA Portugal comunicado em 2012, 2013 e 2014 a este Colectivo, as políticas que lhe são aplicáveis.





**E) Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição aos Colaboradores sujeitos em 2014:**

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:** € 583.397,57 a título de remuneração fixa e € 76.882,05, a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 39.842,05, é correspondente à componente em acções da retribuição variável e ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2014, ascendeu a € 660.279,62. Número de beneficiários: 4. Remuneração Diferida: € 30.601,55

- **Área de Investimento e Mercados:** € 457.253,00 a título de remuneração fixa e € 165.249,11, a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 48.735,32, é correspondente à componente em acções da retribuição variável e ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2014, ascendeu a € 622.502,11. Número de beneficiários: 4. Remuneração Diferida: € 76.871,60

- **Áreas de Controlo:** € 248.974,39 a título de remuneração fixa e € 13.432,60, a título de remuneração variável paga, sendo que, dessa importância, o valor, € 7.025,60, é correspondente à componente em acções da retribuição variável. A remuneração total em 2014, ascendeu a € 262.406,99. Número de beneficiários: 3. Remuneração Diferida: € 6.641,69

- **Maior pagamento atribuído a um colaborador:** remuneração total em 2014, atribuída a um colaborador ascendeu a € 233.259,98

- **Novas contratações em 2014 :** 0;

- **Rescisão(ões) antecipada(s) em 2014 :** € 0

**E) Comunicação Prévia da Política de Remuneração aos Colaboradores:**



As alterações às políticas de Remuneração foram atempadamente comunicadas aos colaboradores abrangidos, em cumprimento do disposto no artigo 6º do Aviso nº 11/2011 do BdP

#### **F) Informação Adicional relativa à Política de Remunerações aplicável ao Colectivo em assunto**

A política de remuneração do BBVA Portugal encontra-se alinhada com as Políticas e *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.

A implementação da política de remuneração fica sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelos membros do órgão de fiscalização, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração.

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, conforme o especialmente previsto no ponto 3.3. da Parte I da presente Política.

Uma parte significativa da remuneração variável é 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.

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 afigure rendimento anual igual ou superior a um milhão de euros.

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

As funções de controlo apresentarão ao órgão de administração e à Assembleia Geral, um relatório com os resultados da avaliação da política de remuneração da Instituição,

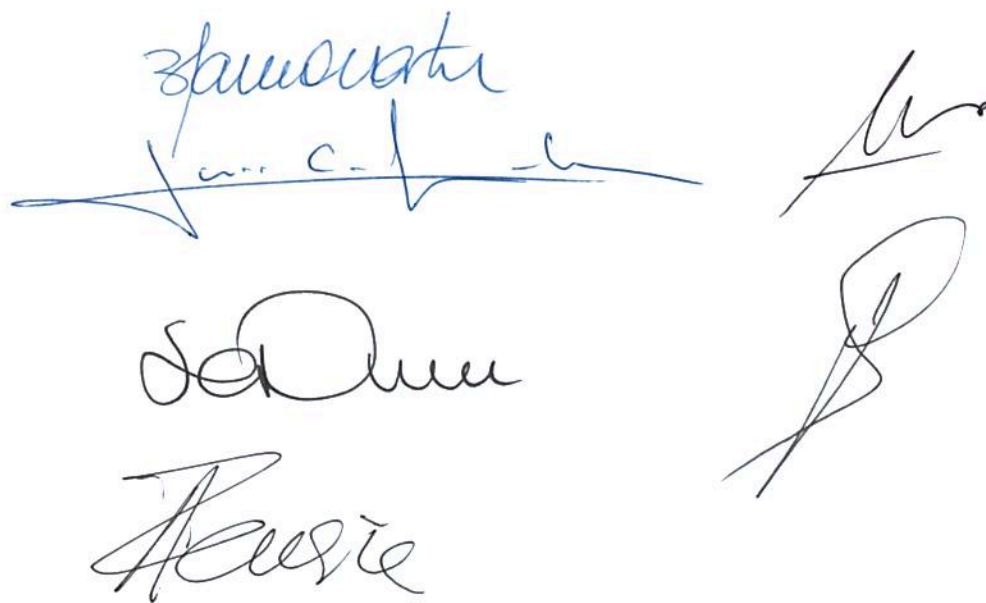




onde, designadamente, se identifiquem as medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas.

Lisboa, aos 18 de Fevereiro de 2015

O Conselho de Administração,



The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged in two columns. The left column contains three signatures, and the right column contains two. The signatures are stylized and cursive, typical of formal documents.

