

**Anexo à Acta nº 168 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).

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, estando as mesmas devidamente publicadas no apartado relativo aos *Principios generales de la politica retributiva de BBVA*, no *Informe sobre politicas de retribuciones del Consejo de Administración de BBVA*, que se encontra disponível na página *web* do BBVA.

A acrescer ao exposto, já foi aprovado em 31 de Janeiro de 2013, pelo Conselho de Administração do BBVA, o *Informe sobre politicas de retribuciones del Consejo de*

*Administración de BBVA* actualizado àquela data, o qual será objecto de deliberação consultiva na *Junta General de Accionistas* agendada para 15 de Março de 2013.

Nesta conformidade 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 política retributiva do BBVA aplicar-se-ão às sociedades filiais conforme decorre do exposto da Directiva CRDIII, (vd. ref<sup>a</sup>L329/16, Anexo I ponto 23 e ref<sup>a</sup> 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.

Nesta conformidade, foram em devido tempo, aprovadas pelo Grupo as competentes políticas de remuneração, as quais se mostram consentâneas com os referidos princípios e que se encontram vertidas *infra*, tendo a Casa-Matriz contado com a assessoria dos seus serviços internos e com a informação facilitada pelos consultores externos independentes *Towers Watson*.

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

A **política retributiva do Grupo BBVA** está orientada para a criação recíproca de valor para os empregados e 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 e, conseqüentemente, o BBVA Portugal, definiu uma política retributiva que consiste:

- numa **retribuição fixa**, assente no nível de responsabilidade que se assume, constituindo uma parte relevante da remuneração total;
- numa **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 especiais** aplicáveis especificamente ao colectivo de pessoas que dentro do Grupo desenvolvam actividades profissionais que possam incidir de forma importante no perfil de risco da entidade ou que exerçam funções de controle, entre as quais se incluem os administradores executivos e os membros de alta direcção.

A acrescer ao exposto, e tal como se referiu anteriormente, 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, composta exclusivamente por administradores externos, com uma maioria de independentes que, entre outras funções, determinam a retribuição dos administradores executivos e estabelecem uma política retributiva para o colectivo de colaboradores que no Grupo desenvolvem actividades profissionais que poderão incidir de maneira significativa no perfil de risco da entidade ou exerçam funções de controle (“Colectivo de Risk Takers”), garantindo o adequado equilíbrio no processo de decisão em matéria retributiva.

Considerando o exposto, o Grupo conta com uma política avançada e adaptada aos mais elevados padrões internacionais, encpntrando-se, não obstante, em constante evolução e melhoria.

Com base nestes pressupostos, o Grupo BBVA definiu corporativamente um sistema retributivo que se aplica com carácter geral a todos os colaboradores, adaptando-se em cada posto às variáveis de responsabilidade e de evolução profissional.

### 3. Estrutura do Sistema Retributivo

O sistema retributivo aplicado pelo Grupo BBVA e adoptado corporativamente pelo BBVA Portugal, integra os elementos que se detalham infra:

#### 3.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa estabelece-se tomando em consideração o nível de responsabilidade e o percurso profissional do colaborador no Grupo, fixando-se uma referência salarial para cada função, que reflecte o valor da mesma dentro da Organização. Esta referência salarial define-se mediante uma análise de equidade interna e o contraste com o mercado, através da assessoria de empresas especializadas, líderes em matéria de remunerações.

Na retribuição total do colaborador, a componente fixa constituirá uma parte suficientemente elevada, de forma a permitir a máxima flexibilidade no que respeita às componentes variáveis.

#### 3.2 Remuneração Variável

A remuneração variável constitui um elemento chave na política retributiva, visando retribuir a criação de valor dentro do Grupo através de cada uma das Áreas e Unidades que o configuram, recompensando os contributos individuais, o contributo das equipas e a agregação de todos eles aos resultados recorrentes do Grupo.

A retribuição variável anual no Grupo BBVA (adiante denominada por “Retribuição Variável Anual”) é constituída por uma retribuição variável

**ordinária**, de aplicação a todos os colaboradores e um **incentivo específico em acções** para a Equipa Directiva, e foi desenhada de forma a que esteja alinhada com os interesses dos accionistas, assim como, com a gestão prudente de riscos e a geração de valor a longo prazo para a entidade.

Passamos de seguida, a detalhar os aspectos essenciais desta retribuição:

### *3.2.1. Retribuição Variável Ordinária*

O modelo de retribuição variável ordinária adoptado pelo Grupo baseia-se na fixação de indicadores de criação de valor para cada Unidade de Negócio, que em conjunto com a evolução do resultado da Área a que pertence o colaborador e do próprio Grupo no seu conjunto, determinam a retribuição variável a repartir pelos integrantes dessa mesma Unidade, realizando-se a distribuição entre eles com base no desempenho individual, relativamente a cada indicador.

Os mencionados indicadores de Unidade são de dois tipos: financeiros e não-financeiros de cada Unidade.

O Grupo BBVA considera a gestão prudente do risco como um elemento determinante dentro da sua política de retribuição variável, tendo estabelecido *Benefício Económico Acrescentado (BEA)* como um dos principais indicadores financeiros para efeitos do cálculo da Retribuição Variável Ordinária dos seus colaboradores.

Tecnicamente, o BEA consubstancia-se no resultado de se subtrair do Benefício Económico o produto do capital utilizado em cada negócio, pelo custo do mesmo ou a taxa de retorno esperada pelos investidores. O Benefício Económico distingue-se do Benefício Contabilístico pela utilização de critérios económicos, face a critérios contabilísticos regulatórios em determinadas operativas.

Assim, poderá dizer-se que, conceptualmente, o BEA é o benefício económico recorrente gerado acima das expectativas do mercado, em termos da remuneração do capital.

Este indicador foi considerado conforme ao estabelecido no *Guia* emitido pelo Comité Europeu dos Supervisores Bancários,<sup>1</sup> adoptado pelo Banco de Espanha, como uma medida adequada da evolução dos resultados, por incorporar ajustes por riscos presentes e futuros e custo de capital.

Acresce que, no caso particular das unidades que realizam funções de Controlo (Auditoria Interna, Cumprimento Normativo, *Global Accounting & Informational Management*, Secretaria Geral, Riscos e Recursos Humanos) foi estabelecido que os indicadores próprios destas unidades tenham um maior peso que os indicadores financeiros, reforçando a independência dos colaboradores que exerçam estas funções, face às áreas que supervisionam.

Desta forma, a Retribuição Variável Ordinária no Grupo BBVA configura-se, combinando os resultados do colaborador ( financeiros e não financeiros ), com os da sua Unidade, os da Área a que pertence e os do Grupo no seu conjunto, utilizando, como principal indicador financeiro o BEA que, para além de incorporar os riscos presentes e futuros, considera igualmente o custo de capital necessário para a obtenção destes benefícios.

### 3.2.2. *Retribuição Variável em acções*

De forma a lograr um maior alinhamento com os interesses dos accionistas e favorecer a geração de valor a longo prazo, o Grupo entende que deve manter um sistema de retribuição variável em acções específico para o Colectivo de Directivos do Banco ( cerca de 2.200 pessoas em 2013 ), considerando a sua especial incidência na estratégia e resultados do Grupo. Esta retribuição variável específica é, além disso, um elemento essencial para se conseguir a maior motivação e compromisso possíveis, por parte dos membros deste colectivo para com o Grupo BBVA.

Este sistema baseia-se num incentivo para a Equipa Directiva (adiante denominado por “**Incentivo para a Equipa Directiva**” ou “**Incentivo**”) que consiste na atribuição anual a cada Directivo de um número de unidades que servirão de 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 do Grupo, a determinar em cada ano.

<sup>1</sup> Ref:§ 96 do Documento do Comité Europeu de Supervisores Bancários “Guidelines on Remuneration Policies and Practices” de 10.12.2010.

Para o ano 2013, os indicadores mencionados – que se mantêm relativamente a anos anteriores - estarão relacionados com:

- O *Total Shareholders Return (TSR)*, 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 (BEA) recorrente do Grupo sem extraordinários que, como anteriormente se referiu, incorpora ajustes por riscos actuais e futuros; e,
- O Benefício Atribuído ao Grupo, sem extraordinários.

O número de unidades atribuídas inicialmente a cada beneficiário do sistema dividir-se-á em três partes, cada uma associada a um indicador em função da ponderação deste e multiplicar-se-á por coeficientes 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 BBVA ocupe, no período em causa, posições inferiores à mediana do grupo de referência, reforçando-se, 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, determinar-se-á anualmente, ficando as acções daí resultantes sujeitas, com carácter geral e com a salvaguarda da excepção que se menciona no ponto 3.2.3., aos seguintes critérios de retenção:

- (i) 40% das acções recebidas serão livremente transmissíveis pelos beneficiários no momento da sua entrega;
- (ii) 30% das acções recebidas serão transmissíveis decorrido o período de um ano, contado desde a data de liquidação do incentivo; e,
- (iii) restantes 30% serão transmissíveis a partir do segundo aniversário contado da data de liquidação do incentivo.

Para efeitos de apuramento do incentivo do exercício de 2013 o TSR medir-se-á num período de dois anos, desde 1 de Janeiro de 2012, avançando-se assim, para um sistema que permita, para o Incentivo dos exercícios 2014 e seguintes, a medição do TSR num período de três anos, reforçando o carácter plurianual dos elementos retributivos.

Com a escolha destes indicadores e o método de cálculo para efeitos de Incentivo, o Grupo BBVA aprofunda o alinhamento do sistema retributivo da sua Equipa Directiva com os interesses dos accionistas, reforça a sua gestão prudente de risco, incorporando como indicador o BEA recorrente, e determina uma relação directa entre a retribuição variável dos seus Directivos e os resultados a longo prazo da entidade, ao considerar o cálculo plurianual de TSR e a aplicação do BEA recorrente.

### 3.2.3. *Sistema de cálculo e liquidação da Retribuição Variável Anual*

(i) O Grupo BBVA conta com um sistema específico de cálculo e pagamento da Retribuição Variável Anual para os colaboradores que realizem 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.

Este sistema, que foi definido de forma a fomentar uma gestão prudente dos riscos no Grupo, está adaptado às exigências regulamentares (previstas no Real Decreto 771/2011) no que respeita a este tipo de remuneração e tem as seguintes regras:

- Em cada pagamento da *Retribuição Variável Anual*, pelo menos 50% do total será atribuído em acções BBVA;
- O pagamento de 40% da *Retribuição Variável Anual*, tanto da parte em efectivo como da parte constituída por acções.



será diferido no tempo, abonando-se a importância diferida por terços durante o período dos três anos seguintes:

- A percentagem diferida será incrementada, no caso dos administradores executivos e dos membros do Comité de Direcção até 50% da sua Retribuição Variável Anual;
  - As acções que sejam distribuídas ficarão indisponíveis durante o período de um ano, a contar da data da sua entrega, aplicando-se esta retenção sobre o valor líquido das acções, uma vez descontada a parte necessária para fazer frente ao pagamento dos impostos devidos pelas acções recebidas;
  - Não poderão realizar-se operações de cobertura sobre as acções que sejam atribuídas a título de *Retribuição Variável Anual*.
- (ii) Adicionalmente, o Conselho de Administração do BBVA, sob proposta da Comissão de Remunerações, estabeleceu que as partes da *Retribuição Variável Anual* que se encontrem diferidas e pendentes de ser creditadas de acordo com as regras anteriormente enunciadas, não serão pagas quando uma das seguintes circunstâncias ocorra antes da data de pagamento:
- Se o beneficiário não tiver direito à *Retribuição Variável Ordinária* de um determinado exercício, como consequência dos efeitos nos resultados do exercício, de operações contabilizadas em exercícios anteriores nos quais se gerou o direito à cobrança da *Retribuição Variável Ordinária*;
  - 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;
  - Caso ocorra a extinção da relação contratual, salvo nos casos de reforma, pré-reforma, declaração de incapacidade laboral

permanente em todos os seus graus ou morte, casos em que se manterá o direito à sua cobrança, nos mesmos termos como se o colaborador estivesse no activo.

- (iii) Se num determinado exercício o Grupo BBVA registar resultados financeiros negativos (perdas), sem considerar os resultados extraordinários, os beneficiários não receberão nem 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 aprovem 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.

- (iv) Acresce que, e no âmbito da política do Grupo BBVA, 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 do BBVA, ficando esta sujeita, em todo caso, às mesmas condições que as previstas para o pagamento da retribuição variável diferida que lhe correspondam.

#### 4. Alinhamento com os interesses dos accionistas e Gestão Prudente do Risco:

4.1. Tal como se indicou nos pontos anteriores, a política retributiva do Grupo BBVA está alinhada com os interesses dos seus accionistas e com uma gestão prudente dos riscos, porquanto incorpora os seguintes elementos:

- Utilização, como métrica principal de avaliação dos resultados financeiros que servem de base à determinação da Retribuição Variável Ordinária, do **Benefício**

**Económico Acrescentado (BEA)** que considera o nível de risco assumido e o custo de capital, medindo a geração sustentada de valor para os accionistas e seguindo o princípio de gestão prudente do risco. Este indicador também se considera para efeitos de cálculo da Retribuição Variável em acções ( Incentivo à Equipa Directiva ).

- Consideração na medição do desempenho de **medidas financeiras e não financeiras**, que ponderam tanto os aspectos individuais da gestão como os objectivos da Unidade e do Grupo:
- Na medição do desempenho das **Unidades de Controle**, estabelece-se um **maior peso dos objectivos relacionados com as suas próprias funções** face aos objectivos financeiros e do Grupo, favorecendo a independência relativamente às áreas de negócio que supervisionem:
- Configuração da **retribuição variável da Equipa Directiva** do Grupo de forma a que incorpore **uma componente em acções com períodos obrigatórios de retenção desde a data de entrega**, de forma a garantir-se um maior alinhamento dos interesses deste colectivo com os dos accionistas.
- Utilização do *Total Shareholders Return (TSR)*, que mede o retorno do investimento do accionista, como principal indicador na determinação da retribuição variável em acções de toda a Equipa Directiva, tendo-se estabelecido como **objectivo a sua medição a três anos** a partir do exercício de 2014, reforçando-se desta forma, a medição plurianual de resultados para efeitos de incentivação.

4.2. No que se refere especificamente aos colaboradores que realizam actividades profissionais que possam incidir de maneira significativa no perfil de risco da Entidade ou exerçam funções de controle, incluindo os administradores executivos e os membros do Comité de Direcção, estabelecem-se, adicionalmente, os seguintes elementos:

- **Pagamento em acções** de, pelo menos, **50%** da sua retribuição variável:

- **Cláusulas de diferimento**, desenhadas de forma a que uma parte substancial da retribuição variável – entre 40% e 50% - se difira por um período de três anos, tendo em conta o ciclo económico e os riscos inerentes ao negócio;
- **Períodos obrigatórios de retenção**, de quaisquer acções que tenham sido entregues como resultado da retribuição variável, de forma a que os beneficiários não possam dispor livremente das mesmas até que decorra um ano a contar da sua data da sua entrega;
- **Cláusulas que impedem ou limitam** o pagamento da retribuição variável diferida e daquela que se possa ter de pagar no decurso de um exercício concreto, como consequência tanto de actuações respeitantes ao indivíduo como dos resultados do Grupo no seu conjunto (**Cláusulas “malus”**);
- **Limitação do valor da retribuição variável ordinária** dos administradores executivos a uma percentagem da sua retribuição fixa.

#### 4.3. Comissão de Retribuições:

Como se deixou exposto no ponto 2. supra, o BBVA conta com um sistema de tomada de decisões em matéria de políticas de remuneração que tem como elemento essencial, a Comissão de Retribuições., composta por uma ampla maioria de administradores independentes, a qual tem como competência, determinar tanto os montantes da retribuição fixa e variável dos administradores executivos, como a política retributiva aplicável àqueles colaboradores do Grupo que desempenham actividades profissionais que incidam de forma significativa no perfil de riscos da entidade, incluindo os membros da alta direcção do Grupo, apresentando ao Conselho, as competentes propostas. Para o adequado desempenho das suas funções, a Comissão de Retribuições conta com o apoio dos serviços internos do BBVA e com o livre acesso a assessoria externa, que estime oportuna.

Esta Comissão de Retribuições realiza anualmente uma avaliação da aplicação da política retributiva aprovada pelo Conselho de Administração do BBVA.

A acrescer ao exposto, todas as decisões relativas à retribuição em acções que afectem tanto os administradores executivos como os membros da alta direcção do Grupo devem ser aprovadas pela Assembleia Geral do BBVA, que determina os aspectos essenciais dos correspondentes planos retributivos em acções, à qual é igualmente submetido o Parecer sobre retribuições (*Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo de Administración de BBVA*).

Tal como anteriormente se referiu, todo o sistema de tomada de decisões no âmbito retributivo está centralizado ao nível da Casa-Matriz, assegurando a observância da política retributiva do Grupo por parte de todas as Sociedades filiais, assim como, a adequação de todo o processo

## **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 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 igualmente, a **nível de Grupo**, o colectivo sujeito à citada legislação, relativamente às **funções de controlo**, do qual fazem parte, nomeadamente, os responsáveis máximos da Função de Auditoria Interna e de *Compliance*.

## **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 pela política de remuneração constante no *Relatório sobre a Política de Remunerações do Conselho de Administração do BBVA Espanha* e, por inerência, 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 pela política de remuneração constante no *Relatório sobre a Política de Remunerações do Conselho de Administração do BBVA Espanha* e, por inerência, 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 2012 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, Compliance e Gestão de Riscos** em 2012, 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, salvo no caso do responsável pela Função de Gestão de Riscos, pelo desempenho de funções anteriores.

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

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

Foram elegidos **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*.

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.

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 nos §§ 2. e 3. 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 2012, já se procedeu à 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 são de aplicação em 2013, 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 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 âmbito do BBVA Portugal, e em conformidade com o previsto na alínea b) do nº 2.º do artigo 1º do Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, no 2º Grupo de *Risk Takers*, (*Risk Takers II*), consideram-se os colaboradores cuja remuneração os coloque no mesmo escalão de remuneração que os membros do Conselho de Administração.

Atento o anteriormente vertido, a estrutura da remuneração do(s) colaborador(es) que faz(em) parte do colectivo em assunto, assenta nos princípios vertidos, nomeadamente, nos §§ 2., 3. e 4. da Parte I *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 a este Colectivo, as políticas que lhe são aplicáveis.

**D) Divulgação da Informação Quantitativa relativamente à remuneração paga pela Instituição aos Colaboradores sujeitos em 2012:**

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:** € 575.778,73 a título de remuneração fixa e € 217.143,65, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 59.575,29, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2012, ascendeu a € 792.922,38. Número de beneficiários: 4;

- **Área de Investimento e Mercados:** € 362.305,65 a título de remuneração fixa e € 224.161,84, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 17.925,64, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2012, ascendeu a € 586.467,49. Número de beneficiários: 3;

- **Área de Risco:** € 194.449,35, a título de remuneração fixa e € 76.595,11 a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 27.163,06, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2012, ascendeu a € 271.044,46 Número de beneficiários: 1;

- **Áreas de Controlo:** € 230.023,38, a título de remuneração fixa e € 54.701,32, a título de remuneração variável, sendo que, dessa importância, o valor, € 11.196,45, é correspondente ao Plano de Incentivo por Acções da Casa Matriz (BBVA, S.A.). A remuneração total em 2012, ascendeu a € 284.724,70. Número de beneficiários: 3;

- **Maior pagamento atribuído a um colaborador:** remuneração total em 2012, ascendeu a € 276.086,07;

- **Novas contratações em 2012:** 0;

- **Rescisão(ões) antecipada(s) em 2012:** € 0, a título de rescisão antecipada de contrato. Número de beneficiários: 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:**

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 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 2013

O Conselho de Administração,

