BBVA

Consumer Finance

Política de Remunerações

BBVA Instituição Financeira de Crédito, SA

2024

Política de Remunerações

Conteúdo

1	Introdução.....	3
2	Objeto e âmbito de aplicação.....	5
3	Princípios gerais.....	6
4	Política geral de remunerações.....	8
4.1	Elementos remuneratórios.....	8
4.2	Colaboradores que exercem funções de controlo interno.....	9
4.3	Colaboradores que exercem funções relacionadas com a venda de produtos e a prestação de serviços a clientes.....	10
5	Política de remunerações do Coletivo Identificado da BBVA Instituição Financeira de Crédito, S.A.....	11
5.1	Processo de Identificação.....	11
5.2	Regras aplicáveis à remuneração variável do Coletivo Identificado.....	12
5.3	Regras para a consolidação e pagamento da Remuneração Variável Anual.....	13
5.4	Outras retribuições de carácter variável do Coletivo Identificado.....	16
5.5	Pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato.....	17
5.6	Exceções.....	17
6	Política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.....	18
6.1	Conselho de Administração.....	18
6.2	Conselho Fiscal.....	18
7	Divulgação Pública.....	19
8	Reporte ao Banco de Portugal.....	21
9	Modelo de governação e supervisão da Política.....	22
10	Entrada em vigor e período de vigência.....	23
	Anexo 1. Glossário.....	24

1 Introdução

A presente Política de Remunerações (“Política”) estabelece as regras aplicáveis à BBVA Instituição Financeira de Crédito, S.A. (doravante “Sociedade” ou “BBVA IFIC”) em matéria de remunerações.

O artigo 115.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras (“RGICSF”) atribui aos órgãos de administração e de fiscalização das instituições de crédito a responsabilidade, no âmbito das respetivas competências, pela aplicação de sistemas de governo que garantam a gestão eficaz e prudente das mesmas, incluindo, entre outros, os referentes à política de remuneração dos colaboradores que têm contacto direto com clientes no âmbito da comercialização dos seus produtos e, bem assim, dos que, direta ou indiretamente, estão envolvidos na gestão ou supervisão dessas pessoas, de modo a encorajar uma conduta empresarial responsável, o tratamento equitativo dos clientes e a evitar conflitos de interesses.

Em especial, a Política de Remunerações deve abranger os colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da Sociedade e é aprovada e revista periodicamente pelo Conselho de Administração.

A BBVA IFIC dispõe de uma Política Geral de Remunerações que foi aprovada pelo Conselho de Administração e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2023. Esta política integra a política de remunerações aplicável aos colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco da Sociedade (adiante, o “Coletivo Identificado da BBVA IFIC” ou “Coletivo Identificado”), assim como a política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, que foi aprovada, adicionalmente, pela Assembleia Geral.

A Política de Remunerações da Sociedade atualmente em vigor foi elaborada em conformidade com as disposições e normativos aplicáveis, em particular, mas sem limitar:

- [Decreto-Lei n.º 298/92](#) - Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (**RGICSF**): regula o acesso à atividade e respetivo exercício por parte das instituições de crédito e das sociedades financeiras e o exercício da supervisão das instituições de crédito e das sociedades financeiras, respetivos poderes e instrumentos de supervisão;
- [Aviso n.º 3/2020, do Banco de Portugal \(Aviso 3/2020\)](#) - Regula a cultura organizacional, governo interno, sistema de controlo interno e políticas e práticas remuneratórias das instituições destinatárias;
- [Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal \(Instrução 18/2020\)](#) - prevê os reportes a efetuar à autoridade de supervisão competente relativamente às matérias tratadas no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;
- [Diretiva 2019/878/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹, \(CRD V\)](#), que altera a Diretiva 2013/36/UE (**CRDIV**) no que se refere às entidades isentas, às companhias financeiras, às companhias financeiras mistas, à remuneração, às medidas e poderes de supervisão e às medidas de conservação dos fundos próprios.
- [EBA/GL/2021/04](#): Orientações da EBA sobre políticas de remuneração sãs que especificam detalhadamente, com base no artigo 74.º, n.º 3, e no artigo 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, as políticas de remuneração sãs e neutras do ponto de vista do género que as instituições devem ter em vigor para todos os membros do seu pessoal.

¹ Transposta para o ordenamento jurídico português pela Lei n.º 23-A/2022, de 9 de dezembro que, entre outros, altera o RGICSF.

A Sociedade, enquanto parte integrante do Grupo BBVA² encontra-se também sujeita, no exercício da atividade e em tudo o que não colida com a normativa local aplicável, às diretrizes emitidas pelo Grupo BBVA. Assim, as Políticas do Grupo BBVA constituem um quadro de referência que deve ser tido em conta no momento de estabelecer e desenvolver políticas gerais, normas, procedimentos ou modelos remuneratórios locais ou setoriais no seio do Grupo BBVA, os quais deverão estar em consonância e em conformidade com as mesmas, embora devam cumprir a regulamentação local ou setorial aplicável em cada caso.

O Grupo BBVA conta com uma *Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA*, atualizada em 29 de março de 2023 ("**Política General de Remuneraciones del Grupo BBVA**"), doravante "Política do Grupo BBVA", que formaliza a política aplicável a todo o seu quadro de pessoal.

Neste contexto a Sociedade, no âmbito da revisão periódica que promove à Política, acolhe as alterações introduzidas na Política do Grupo BBVA, de forma adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e à complexidade das suas atividades, tal como disposto no n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF e de acordo com as diretrizes da área global de Talento y Cultura do Grupo BBVA.

² Grupo financeiro internacional, formado por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. ("BBVA") a casa-mãe de um grupo de sociedades legalmente autónomas, dedicadas principalmente ao exercício da atividade bancária (em conjunto referido como, "Grupo BBVA")

2 Objeto e âmbito de aplicação

A Política tem por objetivo definir o modelo de remuneração aplicável a todos os colaboradores da Sociedade.

A Política acolhe as regras específicas aplicáveis às categorias de pessoal cujas atividades profissionais incidam de maneira significativa no perfil de risco da Sociedade (adiante, o “Coletivo Identificado da BBVA IFIC” ou “Coletivo Identificado”), assim como ao pessoal que exerce funções de controlo e ao pessoal que desenvolve atividades relacionadas com a venda de produtos e a prestação de serviços a clientes .

A **política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização** constitui a secção 6 desta Política.

3 Princípios gerais

Esta Política é parte integrante do modelo de governo interno da Sociedade e adequada, de forma consistente e proporcional, os requisitos de remuneração com o perfil de risco, a apetência pelo risco e a estratégia de risco.

A Política baseia-se nos seguintes princípios:

- A criação de valor a longo prazo;
- A consecução de resultados baseados numa assunção prudente e responsável de risco;
- A atração e retenção dos melhores profissionais;
- Recompensar o nível de responsabilidade e o percurso profissional;
- Zelar pela equidade interna e a competitividade externa;
- Zelar pela igualdade retributiva entre homens e mulheres;
- Incentivar uma conduta responsável e um tratamento adequado dos clientes e evitar conflitos de interesses;
- e
- Assegurar a transparência do modelo retributivo.

Na definição desta Política, foram considerados os princípios de integridade, prudência na gestão de riscos, transparência, consecução de um negócio lucrativo e sustentável a longo prazo e cumprimento da legislação aplicável a todo o momento, os quais devem presidir à adoção e atualização da Regulamentação Interna no Grupo BBVA e, por conseguinte, na Sociedade.

A partir destes princípios gerais, a Sociedade definiu a Política, tendo em consideração, além do necessário cumprimento dos requisitos legais aplicáveis, o alinhamento com as melhores práticas do mercado, tendo incluído nesta, elementos destinados a reduzir a exposição a riscos excessivos e a alinhar a remuneração com a estratégia empresarial, bem como com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da Sociedade e do Grupo BBVA.

Deste modo, os princípios indicados nesta secção concretizam-se na medida em que a Política:

- Contribui para a estratégia empresarial da Sociedade e do Grupo BBVA, e para a consecução dos objetivos, valores e interesses assim como a, criação de valor e a sustentabilidade a longo prazo;
- É compatível e promove uma gestão prudente e eficaz dos riscos, não incentivando a assunção de riscos que excedam o nível tolerado pela Sociedade e pelo Grupo BBVA, em consonância com a estratégia e a cultura de riscos do Grupo BBVA;
- É clara, compreensível e transparente, apresentando uma redação simples que permite conhecer os diferentes elementos que compõem a remuneração e as condições para a sua determinação, concessão, consolidação e pagamento. Para o efeito, faz uma distinção clara entre os critérios para a definição da remuneração fixa e da remuneração variável e é transparente no que respeita à fixação de objetivos e critérios para o seu cálculo;
- Contempla um sistema retributivo competitivo, com o objetivo de atrair e reter os melhores profissionais e compensar adequadamente as funções desempenhadas;
- É imparcial quanto ao género, ao definir uma compensação igualitária pelo desempenho das mesmas funções ou de funções de igual valor, e ao não estabelecer qualquer diferença ou discriminação por motivos de género;
- Inclui medidas para evitar conflitos de interesses, fomentando a independência de juízo das pessoas que participam na tomada de decisões, na supervisão e controlo da gestão e no estabelecimento dos sistemas de remuneração; incorporando regras de cálculo predeterminadas que evitem a discricionariedade na sua aplicação e

- Visa que a remuneração não se baseie exclusiva ou primordialmente em critérios quantitativos, tendo em conta critérios qualitativos adequados, que reflitam o cumprimento das normas aplicáveis.

4 Política geral de remunerações

4.1 Elementos remuneratórios

4.1.1 O modelo retributivo aplicável, a nível geral, a todo o quadro de pessoal do Grupo BBVA e, consequentemente, aos membros do pessoal da Sociedade é composto por:

Remuneração fixa

4.1.2 A remuneração fixa tem em conta o nível de responsabilidade, as funções desempenhadas e o percurso profissional de cada colaborador, os princípios de equidade interna e o valor da função no mercado, representando uma parte substancial da remuneração total. A concessão e o montante da remuneração fixa baseiam-se em critérios objetivos previamente determinados e não discricionários.

4.1.3 Os elementos que constituem a remuneração fixa são: a remuneração base anual (ou ordenado base), a remuneração em espécie, e quaisquer outros benefícios ou complementos que, de natureza geral, sejam aplicáveis a um mesmo grupo de colaboradores e não girem em torno de parâmetros variáveis.

4.1.4 A remuneração base anual ou ordenado base de cada colaborador será determinado no quadro da legislação em vigor e tendo como referência as bandas salariais estabelecidas para cada função, concebidas tendo em consideração, quer a competitividade externa, quer a equidade interna no seio da estrutura organizativa da Sociedade, assim como o princípio de compensação igualitária pelo desempenho das mesmas funções ou de igual valor.

4.1.5 Além disso, os colaboradores poderão receber outros benefícios ou complementos salariais de natureza fixa como parte do seu pacote remuneratório, estabelecidos no quadro regulamentar local, nas políticas específicas neste âmbito do Grupo BBVA, nas práticas habituais do mercado e/ou a critério da Sociedade ou do Grupo BBVA, nos casos em que se considere oportuno para captar e reter talento e/ou motivar os seus colaboradores, e cujo pagamento poderá ser realizado em numerário ou em espécie.

Remuneração variável

4.1.6 A remuneração variável será composta pelos pagamentos ou benefícios adicionais à remuneração fixa, monetários ou não, que assentem em parâmetros variáveis, e incluirá, quer a remuneração variável anual correspondente ao modelo corporativo (nos termos explicados em detalhe de seguida), quer, se for o caso, outros esquemas de incentivação variável e quaisquer outras componentes variáveis que a Sociedade ou o Grupo BBVA possam, a cada momento, conceder ao seu pessoal ou a determinados grupos de colaboradores.

4.1.7 O Grupo BBVA dispõe de um modelo corporativo de compensação variável que é aplicável, a nível geral, a todo o quadro de pessoal e, consequentemente, ao quadro de pessoal da Sociedade, tendo em conta as funções desempenhadas, e que consiste na outorga de um incentivo que reflete o desempenho medido através do cumprimento de determinados objetivos alinhados com o nível de risco incorrido e que constitui a retribuição variável anual de cada beneficiário, que será calculado tendo por base:

- (i) Um conjunto de métricas ou indicadores de Grupo, área e indivíduo (financeiros e não financeiros), de medição anual, que têm em conta as prioridades estratégicas definidas pelo Grupo BBVA e pela Sociedade, assim como os riscos atuais e futuros (os “**Indicadores Anuais**”);

A cada função dentro da organização é atribuída uma ponderação ou *slotting* que determina em que medida a retribuição variável anual está ligada ao desempenho do Grupo, da área ou do indivíduo. A ponderação de cada uma destas componentes (“Grupo, área e indivíduo”) depende do nível de vinculação que a função tenha com respeito à estratégia do Grupo e da Área.

- (ii) Os correspondentes níveis de consecução que se estabeleçam, de acordo com a ponderação atribuída a cada Indicador Anual e em função dos objetivos estabelecidos para cada um destes; e
- (iii) Uma remuneração variável anual “objetivo”, que representa o montante da remuneração variável anual caso sejam alcançados 100% dos objetivos pré-estabelecidos (“**Remuneração Variável Anual Objetivo**” ou “**RVA Objetivo**”)

O montante a receber da remuneração variável anual, em aplicação dos níveis de consecução correspondentes, poderá situar-se entre 0% e 150% da Remuneração Variável Anual Objetivo.

4.1.8 O montante que resulte constituirá a remuneração variável anual (“**Remuneração Variável Anual**” ou “**RVA**”) de cada beneficiário.

4.1.9 Os Indicadores Anuais financeiros estarão relacionados com as métricas de gestão mais relevantes e os indicadores não financeiros estarão relacionados com os objetivos estratégicos definidos a nível do Grupo BBVA, Área e individuais de cada beneficiário.

4.1.10 De forma a assegurar o alinhamento e a vinculação com os resultados e com a sustentabilidade a longo prazo, a Remuneração Variável Anual correspondente a cada exercício não será gerada, ou a sua determinação será alvo de redução, caso não seja alcançado um determinado nível de resultados e de rácio de capital.

4.1.11 Para este efeito o Grupo BBVA aprova anualmente os níveis mínimos de resultados e rácio de capital que devem ser alcançados para que se gere a Retribuição Variável Anual.

4.1.12 A Remuneração Variável Anual estará alinhada, em todos os casos, com o quadro regulamentar aplicável, assim como com os princípios que regem esta Política. Em nenhum caso suporá uma limitação na capacidade do Grupo BBVA para contar com uma base sólida de capitais próprios em conformidade com os requisitos regulamentares, e terá em conta os riscos atuais e futuros, assim como o custo de capital e liquidez necessários, refletindo um rendimento sustentável e adaptado ao risco.

4.1.13 A concessão de uma remuneração variável garantida terá um carácter excepcional, nos termos estabelecidos na regulamentação aplicável, e apenas ocorrerá no caso de novas contratações, estando limitada ao primeiro ano de trabalho.

4.2 Colaboradores que exercem funções de controlo interno

4.2.1 Os colaboradores que exerçam funções de controlo serão independentes das unidades que supervisionam, terão ao dispor a autonomia e serão remunerados em função da consecução dos objetivos relacionados com as suas funções, independentemente dos resultados das áreas por si controladas, evitando, deste modo, possíveis conflitos de interesses.

4.2.2 Para reforçar a independência e objetividade das referidas funções e refletir a natureza das suas responsabilidades, a componente variável da sua remuneração não será superior a 20% da sua remuneração total.

4.2.3 Acresce que, no *slotting* estabelecido para o cálculo da Remuneração Variável Anual os componentes Área e indivíduo terão um maior peso face ao estabelecido para o componente Grupo.

4.2.4 A remuneração dos membros da direção de topo em funções de controlo interno, será supervisionada diretamente pelo Conselho Fiscal da Sociedade.

4.2.5 Além disso, competirá ao Conselho de Administração a determinação dos objetivos e a avaliação do desempenho dos responsáveis das funções de controlo interno que a cada momento possam ser estabelecidas.

4.3 Colaboradores que exercem funções relacionadas com a venda de produtos e a prestação de serviços a clientes

4.3.1 Na conceção e estabelecimento da remuneração dos colaboradores envolvidos na prestação de serviços a clientes deverá zelar-se pela proteção dos interesses destes e pela qualidade dos serviços prestados, de forma a que:

- Seja fomentada uma conduta empresarial responsável e o tratamento equitativo dos clientes;
- Não sejam criados incentivos que possam incitar os colaboradores a colocar os seus próprios interesses ou os interesses da Sociedade e/ou do Grupo BBVA em primeiro lugar, possivelmente em detrimento dos interesses dos seus clientes;
- A remuneração não esteja principal ou exclusivamente vinculada à venda de um produto ou de uma categoria ou tipo específico de produtos, tais como os produtos que sejam mais lucrativos para a Sociedade ou para o colaborador, existindo outros mais de acordo com as necessidades do cliente, nem seja estabelecido esse objetivo como o de maior ponderação na remuneração; e
- Seja mantido um equilíbrio adequado entre as componentes fixas e variáveis da remuneração.

4.3.2 Adicionalmente, a Sociedade cumprirá os requisitos de remuneração específicos que sejam estabelecidos a cada momento para o pessoal a que se refere a presente secção, assim como qualquer outra regulamentação aplicável a este grupo.

5 Política de remunerações do Coletivo Identificado da BBVA Instituição Financeira de Crédito, S.A.

Em cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis à Sociedade, foram definidas regras específicas aplicáveis ao Coletivo Identificado da BBVA IFIC, em conformidade com a regulamentação e as recomendações aplicáveis aos mecanismos de remuneração deste coletivo, as quais são explicadas em detalhe nesta secção.

As regras previstas nesta secção serão também aplicáveis aos colaboradores mencionados nos pontos 4.2 e 4.3 sempre que estes sejam também identificados como membros do Coletivo Identificado da Sociedade.

5.1 Processo de Identificação

5.1.1 O Coletivo Identificado corresponde ao universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da Sociedade e inclui, entre outros:

- Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- Os membros da Direção de Topo;
- Os responsáveis pelas Funções de controlo interno.

5.1.2 O Coletivo Identificado da BBVA IFIC será composto, a cada momento, por profissionais que tenham uma incidência significativa no perfil de risco da Sociedade.

5.1.3 A identificação das pessoas que compõem o Coletivo Identificado enquadra-se no âmbito de um processo anual levado a cabo pela Direção de Talento e Cultura da Sociedade, cuja determinação se baseia nos critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos na regulamentação aplicável a cada momento à Sociedade. (doravante o **“Processo de Identificação da BBVA IFIC”** ou o **“Processo de Identificação”**).

5.1.4 Os critérios qualitativos estabelecidos no Processo de Identificação são definidos em torno da responsabilidade do cargo, bem como com base na capacidade ou responsabilidade do pessoal para assumir ou gerir riscos.

5.1.5 Por seu lado, os critérios quantitativos, estabelecem que o pessoal tem uma incidência significativa no perfil de risco sobre a base da remuneração total atribuída, exceto se for determinado pela Direção de Talento e Cultura da Sociedade que, de facto, a atividade do referido pessoal não tem uma incidência significativa no perfil de risco. Para a aplicação destes critérios, ter-se-á em conta a remuneração total atribuída no exercício anterior ou a que, a cada momento, seja estabelecida pela regulamentação aplicável.

5.1.6 O Processo de Identificação será levado a cabo no início de cada exercício financeiro, por referência ao exercício precedente, sendo atualizado sempre que necessário e terá em consideração todo o pessoal da Sociedade, permitindo incluir no Coletivo Identificado o pessoal que cumpre, ou que provavelmente venha a cumprir, os critérios estabelecidos na regulamentação aplicável durante pelo menos três meses num exercício financeiro.

5.1.7 Adicionalmente ao Processo de Identificação da BBVA IFIC, a Sociedade participa ativamente no Processo de Identificação do Grupo BBVA, levado a cabo pelo BBVA para a identificação do Coletivo Identificado do Grupo BBVA, fornecendo toda a informação necessária relativa à Sociedade para permitir a identificação de forma apropriada do pessoal que tenha uma incidência significativa no perfil de risco do Grupo.

5.1.8 No caso de que algum empregado da Sociedade cumpra os critérios de identificação para formar parte do Coletivo Identificado do Grupo BBVA, ao referido empregado serão aplicáveis as particularidades estabelecidas no ponto 4.4 da Política do Grupo BBVA.

5.1.9 O Processo de Identificação será claro, coerente e estará devidamente documentado, incluindo, no mínimo, a seguinte informação:

- que a identificação é efetuada tendo em conta a regulamentação aplicável e para todo o pessoal que tenha uma incidência significativa no perfil de risco;
- os critérios que a cada momento sejam estabelecidos pela regulamentação aplicável para determinar os membros do pessoal cujas atividades profissionais têm uma incidência significativa no perfil de risco;
- os intervenientes no Processo de Identificação de acordo com as respetivas funções que lhes incumbem;
- o resultado do Processo de Identificação, incluindo o número total de pessoas identificadas, as responsabilidades que assumem e a área em que desenvolvem a sua atividade; e
- os membros do pessoal que, apesar de terem sido identificados de acordo com critérios quantitativos, sejam excluídos do Coletivo Identificado pelo facto de as suas atividades profissionais não terem uma incidência significativa no perfil de risco, incluindo os motivos que sustentam as referidas exclusões.

5.1.10 O Processo de Identificação é definido e aprovado³ pelo Conselho de Administração da Sociedade e está publicado em normativo interno divulgado por todos os colaboradores⁴.

5.2 Regras aplicáveis à remuneração variável do Coletivo Identificado

A. Equilíbrio entre a remuneração fixa e variável:

5.2.1 Na remuneração total do Coletivo Identificado, as componentes fixas e as componentes variáveis estarão devidamente equilibradas, com a remuneração fixa a constituir uma parte suficientemente elevada da remuneração total e permitindo uma política de total flexibilidade no que se refere ao pagamento das componentes variáveis, o que poderá fazer com que estas se reduzam, se for o caso, até à sua totalidade.

5.2.2 A proporção relativa teórica entre os principais componentes fixos e variáveis será estabelecida tendo em conta o tipo de funções desempenhadas por cada colaborador (negócio, apoio ou controlo) e, conseqüentemente, o seu impacto no perfil de risco, adaptando-se em cada caso às respetivas funções.

5.2.3 Para este efeito, a Sociedade, com base nos critérios determinados pelo BBVA, aplica os rácios “objetivo” estabelecidos entre as principais componentes da remuneração fixa e da remuneração variável, que têm em conta, quer a função desempenhada por cada membro do Coletivo Identificado, quer o seu impacto no perfil de risco.

B. Limite da remuneração variável:

5.2.4 A Remuneração Variável Anual, determinada para cada membro do Coletivo Identificado em conformidade com as regras descritas no ponto 4 anterior, fará parte da sua remuneração total para efeitos do limite anual estabelecido na regulamentação aplicável.

³ Artigo 41.º, alínea a) do Aviso 3/2020

⁴ Procedimento CF.00079

5.2.5 Para este efeito, a componente variável da remuneração correspondente a um exercício (entendida como a soma de todas as componentes variáveis da remuneração) estará limitada a um montante máximo de 100% da componente fixa da remuneração total (entendida como a soma de todas as componentes fixas da remuneração), exceto se a Assembleia Geral da Sociedade aceitar aumentar essa percentagem até um máximo de 200%, tudo isto de acordo com o procedimento e os requisitos estabelecidos na regulamentação aplicável.

5.3 Regras para a consolidação e pagamento da Remuneração Variável Anual

5.3.1 À Remuneração Variável Anual de cada membro do Coletivo Identificado, determinada com base nas regras descritas na secção 4 anterior, aplicam-se as regras de consolidação e pagamento previstas nesta secção.

A. Diferimiento y calendario de pago:

5.3.2 Uma vez atribuída a Remuneração Variável Anual, no exercício seguinte ao que corresponda, será consolidada e paga uma percentagem correspondente a 60%, caso existam condições para tal, regra geral, no primeiro trimestre (a "**Parte Inicial**" da Remuneração Variável Anual).

5.3.3 A fim de assegurar que o pagamento efetivo da Remuneração Variável Anual ocorre durante um período que tem em conta o ciclo económico da Sociedade e os seus riscos, o montante remanescente, correspondente a 40%, será diferido durante um período de 4 anos (a "**Parte Diferida**" da Remuneração Variável Anual ou a "**Remuneração Variável Anual Diferida**").

5.3.4 A Remuneração Variável Anual Diferida será paga, caso existam condições para tal, de forma proporcional, uma vez decorrido cada um dos anos de diferimento, num montante equivalente a 25%.

5.3.5 As regras de diferimento poderão estar sujeitas a exceções nos casos estabelecidos no ponto 5.7.

B. Pagamento em ações ou instrumentos vinculados às ações:

5.3.6 Tanto a Parte Inicial como a Parte Diferida da Remuneração Variável Anual de cada membro do Coletivo Identificado serão pagas 50% em dinheiro e 50% em ações do BBVA ou em instrumentos vinculados às ações do BBVA.

5.3.7 Para o cálculo do número de ações ou, se for caso disso, em instrumentos vinculados às ações da Remuneração Variável Anual quer da Parte Inicial, quer da Parte Diferida, será tomada como referência a cotação média de fecho da ação BBVA entre 15 de dezembro do ano a que corresponda a Remuneração Variável Anual e 15 de janeiro do ano seguinte (ambos inclusive) (a "**Cotação da Ação**").

5.3.8 O pagamento em ações ou em instrumentos vinculados às ações poderá estar sujeito a exceções nos casos estabelecidos no ponto 5.7.

C. Período de indisponibilidade das ações ou instrumentos vinculados às ações:

5.3.9 As ações ou os instrumentos recebidos a título de Remuneração Variável Anual estarão indisponíveis durante o período de um ano desde a sua outorga.

5.3.10 O anteriormente exposto não será aplicável às ações que seja necessário alienar, se for caso disso, para fazer face às obrigações fiscais decorrentes da entrega das ações e/ou instrumentos.

D. Ajustes ex post à Parte Diferida da Remuneração Variável Anual:

5.3.11 Para garantir que o processo de avaliação dos resultados a que está vinculada a Remuneração Variável Anual se insere num quadro plurianual, considerando os resultados a longo prazo, e que o pagamento efetivo ocorre ao longo de um período que tenha em conta o ciclo económico da Sociedade e os seus riscos, a Remuneração Variável Anual do Coletivo Identificado estará sujeita a ajustes ex post por motivos de risco, vinculados ao resultado de indicadores de avaliação plurianual.

5.3.12 Para o efeito, a Parte Diferida da Remuneração Variável Anual dos membros do Coletivo Identificado poderá ser reduzida, mas nunca aumentada, em função dos resultados de indicadores plurianuais em linha com as métricas fundamentais de controlo e gestão de riscos da Sociedade (“Indicadores de Avaliação Plurianual”).

5.3.13 Os Indicadores de Avaliação Plurianual serão objeto de aprovação anual pelo Conselho de Administração, que assegurará que estes são compatíveis com uma gestão adequada e eficaz dos riscos.

5.3.14 Uma vez encerrado o exercício correspondente ao terceiro ano de diferimento da Remuneração Variável Anual, o resultado dos Indicadores de Avaliação Plurianual estabelecidos para cada exercício determinará a realização dos ajustes ex post que, se for caso disso, seja necessário efetuar sobre a quantia pendente de pagamento da Parte Diferida da Remuneração Variável Anual.

5.3.15 Para tal, os Indicadores de Avaliação Plurianual terão associados níveis de consecução dos objetivos estabelecidos para cada um deles, que serão determinados pelo Conselho de Administração, uma vez determinado o montante da Remuneração Variável Anual de cada exercício. Desta forma, caso não sejam alcançados os limiares pré-estabelecidos para cada um dos Indicadores de Avaliação Plurianual, a quantia pendente de pagamento da Parte Diferida da Remuneração Variável Anual será ajustada, podendo ser reduzida, nos termos indicados no parágrafo anterior.

5.3.16 A totalidade da Remuneração Variável Anual de cada membro do Coletivo Identificado estará sujeita a cláusulas *malus* e *clawback*, e assim:

- 5.3.16.1 Até 100% da Remuneração Variável Anual de cada membro do Coletivo Identificado correspondente a cada exercício estará sujeita a cláusulas de redução da remuneração variável (“malus”) e de recuperação da remuneração variável já satisfeita (“clawback”), ambas ligadas a um desempenho financeiro deficiente do Grupo BBVA no seu conjunto, ou da Sociedade, ou das exposições geradas por um membro do Coletivo Identificado, quando o referido desempenho financeiro deficiente resulte de qualquer uma das seguintes circunstâncias:

- Condutas irregulares, fraude ou incumprimentos graves do Código de Conduta e demais regulamentação interna aplicável por parte do membro do Coletivo Identificado.
- Sanções regulamentares ou condenações judiciais por factos que possam ser imputáveis a uma unidade em concreto ou ao pessoal responsável pelos mesmos.
- Falhas importantes na gestão de riscos cometidas pela Sociedade, para as quais tenha contribuído a conduta dolosa ou de negligência grosseira do membro do Coletivo Identificado.
- Reformulação das contas anuais da Sociedade, exceto quando motivada por uma modificação da regulamentação contabilística aplicável.

Para esse efeito, a Sociedade irá comparar a avaliação do desempenho realizada para o membro do Coletivo Identificado com o comportamento a posteriori de algumas das variáveis que contribuíram para alcançar os objetivos.

Quer as cláusulas de redução, quer as de recuperação, serão aplicáveis quer sobre a parte em dinheiro quer sobre a parte em ações do BBVA ou em instrumentos vinculados às ações do BBVA da Remuneração Variável Anual, correspondente ao exercício em que ocorreu o evento que deu origem à aplicação da cláusula, e estarão em vigor durante o período de diferimento e de indisponibilidade das ações ou instrumentos que seja aplicável à referida Remuneração Variável Anual.

5.3.16.2 No entanto, caso as circunstâncias anteriores resultem num despedimento ou cessação de funções por incumprimento grave e condenável dos deveres do membro do Coletivo Identificado, os mecanismos de redução poderão aplicar-se à totalidade da Remuneração Variável Anual Diferida de exercícios anteriores cujo pagamento está pendente à data em que seja adotada a decisão de despedimento ou cessação de funções, em função dos prejuízos causados.

5.3.16.3 Além disso, independentemente do impacto financeiro causado, caso as circunstâncias anteriores gerem um dano reputacional relevante para o Grupo ou para a Sociedade, os mecanismos de redução e de recuperação também poderão aplicar-se à Remuneração Variável Anual, incluindo os montantes diferidos de exercícios anteriores, cujo pagamento deva ser efetuado ou tenha sido efetuado no exercício em que se torne evidente o dano.

5.3.17 Em todo o caso, a Remuneração Variável Anual será paga ou sujeita a consolidação apenas se for sustentável de acordo com a situação do Grupo BBVA no seu conjunto ou se tal se justificar em função dos resultados da Sociedade e do membro do Coletivo Identificado em questão.

5.3.18 Competirá ao Conselho de Administração⁵, mediante parecer prévio do Conselho Fiscal, determinar se estão presentes as circunstâncias que dão lugar à aplicação das cláusulas de redução e de recuperação da Remuneração Variável Anual dos membros do Coletivo Identificado.

⁵ Ou à Assembleia Geral da Sociedade, no caso dos membros do Conselho de Administração.

E. Outras condições aplicáveis à Remuneração Variável Anual:

5.3.19 As quantias em numerário da Parte Diferida da Remuneração Variável Anual que sejam finalmente consolidadas serão objeto de atualização, aplicando o índice de preços no consumidor (IPC) medido como variação interanual de preços, ou quaisquer outros critérios estabelecidos pelo Conselho de Administração para o efeito com a mesma finalidade.

5.3.20 Os membros do Coletivo Identificado não podem utilizar estratégias pessoais de cobertura ou de seguro relativas à Remuneração Variável Anual e à responsabilidade que prejudiquem os efeitos do alinhamento com uma gestão prudente dos riscos. Em particular, essas estratégias não podem cobrir a responsabilidade e os efeitos que pudessem resultar da aplicação da cláusula de clawback definida na presente política ou em qualquer outra política de recuperação de remuneração variável que venha a ser aprovada.

5.3.21 Em caso de cessação da relação contratual de um membro do Coletivo Identificado anteriormente à concessão da Remuneração Variável Anual, este terá direito a receber, caso existam condições para tal, a parte proporcional da referida Remuneração Variável Anual, calculada proporcionalmente ao tempo de prestação de serviços no referido exercício e estando sujeita, em todo o caso, às mesmas regras de determinação, concessão, consolidação e pagamento que lhe seria aplicável caso continuasse a exercer funções, em conformidade com as regras descritas na presente Política. O exposto anteriormente não será aplicável aos casos de cessação da relação contratual por saída voluntária ou despedimento por justa causa, casos em que não haverá direito à Remuneração Variável Anual.

5.3.22 Em todo o caso, o previsto nesta Política deverá ser interpretado sem prejuízo de quaisquer pagamentos que devam ser efetuados aos membros do Coletivo Identificado, correspondentes às quantias diferidas da Remuneração Variável Anual de exercícios anteriores, a partir da data em que cessou a relação contratual do membro do Coletivo Identificado. Estes montantes, quer em dinheiro, ações ou instrumentos, continuarão a estar sujeitos às regras de aquisição e pagamento (incluindo períodos de diferimento e potenciais ajustamentos ex post) que lhes sejam aplicáveis de acordo com as políticas de remuneração em vigor no ano a que correspondem, de modo a que a cessação da relação contratual não constitua uma condição para a aquisição antecipada dessa remuneração.

5.3.23 Caso ocorra algum evento, circunstância ou operação societária no BBVA ou na Sociedade que, na opinião do Conselho de Administração do BBVA ou da Sociedade, possa afetar de forma significativa a cobrança, em particular da Parte Diferida da Remuneração Variável Anual ou de outras componentes de remuneração variável diferidas, podem ser aprovadas pelos órgãos competentes, alterações às regras de determinação, concessão, consolidação e pagamento de retribuição previstas na presente Política.

5.3.24 Em especial, caso ocorra uma tomada ou mudança de controlo no BBVA em virtude de uma Oferta Pública de Aquisição (OPA), proceder-se-á à liquidação antecipada de qualquer componente da remuneração variável pendente de pagamento em ações ou em instrumentos vinculados a ações, recebendo os beneficiários, em vez das ações ou instrumentos, o valor equivalente em numerário tendo como referência o preço oferecido na referida OPA.

5.4 Outras retribuições de carácter variável do Coletivo Identificado

5.4.1 Caso os membros do Coletivo Identificado tenham direito a receber qualquer outra rubrica remuneratória, diferente da Remuneração Variável Anual, que, de acordo com esta Política ou com a regulamentação aplicável,

fosse considerada como uma remuneração variável, essa remuneração variável estará sujeita às regras de determinação, concessão, consolidação e pagamento aplicáveis de acordo com a configuração do próprio elemento remuneratório e com a sua natureza e, em todo o caso, deverá ater-se ao exigido a todo o momento na regulamentação aplicável.

5.4.2 Em particular, os prémios de retenção a que possam ter direito os membros do Coletivo Identificado em conformidade com os seus contratos, terão em consideração a remuneração variável e estarão sujeitos às condições que para as mesmas se estabeleçam na normativa aplicável. Desta forma, cumprirão com os requisitos relativos ao pagamento em ações ou instrumentos, com as regras de diferimento e retenção, ajustes ex post por risco e aplicação de cláusulas malus e clawback que se estabeleçam para a Remuneração Variável Anual na presente Política e tal como a Remuneração Variável Anual, serão considerados como remuneração variável para efeitos de cálculo do rácio entre remuneração fixa e variável.

5.4.3 Em qualquer caso, os prémios de retenção contarão com a justificação adequada e conceder-se-ão uma vez finalize o período de retenção.

5.5 Pagamentos relacionados com a rescisão antecipada de um contrato

5.5.1 Os pagamentos efetuados aos membros do Coletivo Identificado devido a rescisão antecipada de um contrato serão baseados nos resultados obtidos ao longo do tempo. Em nenhum caso recompensarão maus resultados ou condutas impróprias e não poderão ser concedidos nos casos em que tenham ocorrido situações de incumprimento evidentes e graves que justifiquem a resolução imediata do contrato ou o despedimento do membro do Coletivo Identificado.

5.5.2 A determinação e aprovação dos pagamentos aos membros do Coletivo Identificado relacionados com a rescisão antecipada de um contrato, tem, em todos os casos, em conta o disposto na legislação laboral correspondente aplicável e a regulamentação aplicável à Sociedade. As decisões neste âmbito serão devidamente fundamentadas, apresentando os motivos da outorga, os critérios aplicados para a determinação do montante e a adequação do montante atribuído.

5.6 Exceções

Nos termos previstos no artigo 115.º - E, n.º 20 do RGICSF, as regras previstas no ponto 5.3, supra, não se aplicam aos membros do Coletivo Identificado cuja componente variável da remuneração anual não ultrapasse 50 mil euros e não represente mais do que um terço da sua remuneração anual total.

6 Política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização

6.1 Conselho de Administração⁶

Membros executivos

A política retributiva dos membros do Conselho de Administração da Sociedade está alinhada com a política retributiva geral da Sociedade. Aos membros executivos do Conselho de Administração, remunerados pela Sociedade, os quais integram o Coletivo Identificado, aplicam-se as regras que constam na secção 5 anterior.

Membros não executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração, quando existam, é composta apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da Sociedade.

6.2 Conselho Fiscal⁷

Os membros efetivos do Conselho Fiscal auferem uma remuneração fixa. O membro suplente do Conselho Fiscal é remunerado em função das reuniões em que participe, em regime de senhas de presença. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal não tem qualquer componente variável.

⁶ Os membros do Conselho de Administração que exerçam cargos ou funções em quaisquer outras entidades que integram o Grupo BBVA, e sejam por estas remunerados, não são remunerados pela Sociedade.

⁷ A remuneração do revisor oficial de contas (ROC) ou a uma sociedade de revisores oficiais de contas (SROC) é definida através de contrato de prestação de serviços e nos termos da "Política de Seleção e Designação do ROC/SROC e de Contratação de Serviços Distintos de Auditoria não proibidos".

7 Divulgação Pública

A Política é divulgada no sítio da internet da Sociedade (www.bbvacf.pt)⁸.

A Sociedade divulga⁹ nos documentos anuais de prestação de contas informação quantitativa referente à remuneração paga, discriminando entre as seguintes categorias de colaboradores¹⁰

- a. Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b. Os membros da direção de topo;
- c. Os responsáveis pelas unidades de negócios significativas da instituição de crédito;
- d. Os responsáveis pelas funções de controlo interno;
- e. Os colaboradores que exerçam funções numa unidade de negócio significativa cuja atividade, devido à sua natureza, tem um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio e tenham auferido, no exercício anterior, uma remuneração igual ou superior a € 500 000 e igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e da direção de topo da instituição.

Esta informação, deve incluir, pelo menos¹¹, a seguinte:

- i. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados por área de atividade;
- ii. Dados quantitativos agregados sobre as remunerações, discriminados pela direção de topo e pelos membros do pessoal cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco das instituições, indicando o seguinte:
 - a. Montantes da remuneração atribuída durante o exercício financeiro, divididos entre remunerações fixas, incluindo uma descrição das componentes fixas, e remunerações variáveis, e o número de beneficiários;
 - b. Montantes e formas da remuneração variável atribuída, divididos entre remuneração pecuniária, ações, instrumentos indexados a ações e outras formas de remuneração separando a parte paga antecipadamente e a parte diferida;
 - c. Montantes da remuneração diferida atribuída em relação a períodos anteriores de desempenho, divididos entre o montante a adquirir durante o exercício financeiro e o montante a adquirir em anos subsequentes;
 - d. Montantes da remuneração diferida a adquirir durante o exercício financeiro, pagos durante o exercício financeiro e objeto de reduções resultantes de ajustamentos em função do desempenho;
 - e. Prémios no âmbito das remunerações variáveis garantidas durante o exercício financeiro e número de beneficiários desses prémios;
 - f. Indemnizações por cessação de funções atribuídas em períodos anteriores, que tenham sido pagas durante o exercício financeiro;
 - g. Montantes das indemnizações por cessação de funções atribuídas durante o exercício financeiro, divididos entre os que são pagos antecipadamente e os diferidos, o número de beneficiários desses pagamentos e o montante mais elevado pago a um só beneficiário;

⁸ Artigo 46.º do Aviso 3/2020

⁹ Artigo 47.º do Aviso 3/2020

¹⁰ Artigo 115.º-C, n.º 2 do RGICSF

¹¹ Alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho.

- iii. Número de indivíduos com remuneração igual ou superior a 1 milhão de euros por exercício financeiro, sendo as remunerações entre 1 milhão e 5 milhões de euros repartidas em escalões de remuneração de 500 000 euros e as remunerações iguais ou superiores a 5 milhões de euros repartidas por escalões de remuneração de 1 milhão de euros;
- iv. A pedido do Estado-Membro ou da autoridade competente, remuneração total de cada um dos membros do órgão de administração ou da direção de topo.

8 Reporte ao Banco de Portugal

O reporte à autoridade de supervisão competente do universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da Sociedade é efetuado até ao dia 31 de dezembro de cada ano e deve incluir pelo menos os seguintes elementos relativos a cada colaborador¹²:

- a. Número de identificação único do colaborador;
- b. Função ou responsabilidade na Sociedade;
- c. Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções;
- d. Identificação do critério aplicado para avaliação do impacto material no perfil de risco da Sociedade;
- e. Remuneração anual total auferida no último ano, calculada nos termos das normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no seu perfil de risco.

¹² Artigo 10.º da Instrução 18/2020

9 Modelo de governação e supervisão da Política

Esta Política foi elaborada e coordenada pela Direção de Talento e Cultura da Sociedade e está conforme com a **Política do Grupo BBVA** em vigor. A Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da BBVA IFIC a 22 de março de 2024 e pela Assembleia Geral¹³ de 29 de março de 2024.

A Direção de Talento e Cultura da Sociedade será a responsável pela presente Política, no âmbito executivo, e, como tal, estará encarregue de a submeter a aprovação, assim como da sua publicação, promovendo o seu conhecimento por parte das pessoas sujeitas à mesma.

A Direção de Talento e Cultura da Sociedade sujeitará a Política a uma revisão contínua e periódica, contando, para o efeito, com a participação das áreas da Sociedade que forem necessárias, para assegurar o seu alinhamento com os quadros regulamentares aplicáveis, devendo submeter à consideração dos respetivos órgãos sociais, quaisquer alterações que, se for o caso, possam ser pertinentes, para a sua aprovação.

O responsável pela Política deverá conhecer o seu grau de aplicação na Sociedade e deverá adotar as medidas necessárias caso esta não esteja a ser devidamente aplicada, comunicando o facto aos órgãos sociais da Sociedade, se adequado.

As diferentes funções de controlo da Sociedade deverão cooperar de forma ativa e regular na supervisão da aplicação da presente Política, de acordo com as competências que lhe forem conferidas.

A BBVA IFIC não se encontra obrigada a constituir uma Comissão de Remunerações, pelo que as competências legal e regulamentarmente atribuídas à Comissão de Remunerações entendem-se como atribuídas ao Conselho Fiscal da Sociedade.

O Conselho Fiscal é responsável por proceder a uma avaliação centralizada e independente, de periodicidade anual, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 115.º-C do RGICSF, e sumarizando as respetivas conclusões em relatório próprio, que inclui as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas. Este relatório é apresentado à Assembleia Geral da BBVA IFIC e ao Conselho de Administração e disponibilizado, de imediato, ao Banco de Portugal sempre que solicitado. Compete depois ao Conselho de Administração assegurar a implementação das medidas acima pelos órgãos sociais ou outras unidades de estrutura responsáveis.

Em caso algum, as exceções que possam ser aplicáveis à presente Política se basearão em considerações de género ou outros aspetos que possam ser considerados discriminatórios, estarão sustentadas por uma fundamentação sólida e cumprirão o disposto na regulamentação aplicável em vigor a cada momento.

¹³ Na parte que corresponde à Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade

10 Entrada em vigor e período de vigência

A Política produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

A presente Política permanecerá em vigor até à sua alteração ou à aprovação de uma nova política que a substitua.

Anexo 1. Glossário

BBVA: o Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (empresa-mãe do grupo BBVA).

BBVA IFIC ou a Sociedade: a BBVA Instituição Financeira de Crédito S.A.

Colaborador: membro do pessoal

Coletivo Identificado: corresponde ao universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da Sociedade e inclui, entre outros: os membros do Conselho de Administração; os membros da Direção de Topo; e os responsáveis pelas Funções de controlo.

CRD V: Diretiva 2019/878/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2019, que altera a Diretiva 2013/36/UE no que se refere às entidades isentas, às companhias financeiras, às companhias financeiras mistas, à remuneração, às medidas e poderes de supervisão e às medidas de conservação dos fundos próprios.

Direção de topo: as pessoas que desempenham funções de direção ao mais alto nível, e sob responsabilidade direta do Conselho de Administração da Sociedade.

Funções de Controlo: Função de Auditoria Interna; Função de Conformidade e Função de Gestão de Riscos.

Grupo BBVA ou o Grupo: grupo financeiro internacional constituído pelo BBVA, como empresa-mãe, e por outras sociedades legalmente autónomas dedicadas sobretudo ao exercício da atividade bancária.

Indicadores de Avaliação Anual: indicadores, financeiros e não financeiros, com um período de mensuração anual com base nos quais é calculada a Remuneração Variável Anual a conceder por um determinado exercício.

Indicadores de Avaliação Plurianual: indicadores em linha com as métricas fundamentais de controlo e gestão de riscos do Grupo, com um período de mensuração plurianual, com base nos quais são determinados os ajustes (*ex post*) em baixa a realizar, se for o caso, à Parte Diferida da Remuneração Variável Anual do Coletivo Identificado cujo pagamento está pendente.

Membros do Pessoal: todos os colaboradores da Sociedade e todos os membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização.

Órgão de administração: o Conselho de Administração da Sociedade

Órgão de fiscalização: o Conselho Fiscal da Sociedade

Parte Diferida da Remuneração Variável Anual ou Remuneração Variável Anual Diferida: 40% da Remuneração Variável Anual dos membros do Coletivo Identificado; que será sujeita a diferimento por um período de quatro (4) anos.

Parte Inicial da Remuneração Variável Anual: 60% Remuneração Variável Anual dos membros do Coletivo Identificado que será consolidada e paga, regra geral e caso existam condições para tal, no primeiro quadrimestre do exercício seguinte ao que corresponda a Remuneração Variável Anual.

Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade: conjunto de secções da Política de Remunerações que regulam as remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade e que é aprovada pela Assembleia Geral da Sociedade.

Política de Remuneração dos colaboradores: conjunto de secções da Política de Remunerações que regulam as remunerações dos colaboradores da Sociedade, incluindo os membros do Coletivo Identificado, exceto os membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, e que é aprovada pelo Conselho de Administração da Sociedade.

Remuneração Variável Anual, RVA ou Bónus: bónus ou incentivo de carácter variável, com um período de determinação anual, que é outorgado aos colaboradores, incluindo os membros do Coletivo Identificado da Sociedade, e que reflete o seu desempenho medido através da consecução de determinados objetivos estabelecidos para avaliar os resultados obtidos em cada exercício para uma série de indicadores que têm em conta as prioridades estratégicas definidas e que consideram o risco incorrido.

Remuneração Variável Anual Objetivo ou RVA Objetivo: Montante da Remuneração Variável Anual caso sejam alcançados 100% dos objetivos pré-estabelecidos.