

GESTORES DE TU CONFIANZA

Política de remuneração

BBVA Fundos, SGFP, SA

Março 2021

Versão 3.0 – introdução de riscos de sustentabilidade na determinação da remuneração variável. Aprovado em reunião de Conselho de Administração em 10 março 2021

Índice

Índice.....	2
1. Introdução.....	4
2. Enquadramento Legislativo.....	4
3. Princípios Gerais da Política de Remuneração.....	6
4. Estrutura da Remuneração.....	7
1. Equilíbrio entre a componente fixa e a componente variável da remuneração.....	7
2. Determinação e Concessão da Remuneração Variável Anual.....	7
3. Sistema específico de pagamento da remuneração variável anual.....	8
5. Âmbito de aplicação.....	12
4. Articulação da Política de Remuneração da BBVA Fundos com a Política de Remuneração do Grupo BBVA.....	12
5. Grupo Identificado.....	12
6. Aprovação, Fiscalização e Adequação.....	13
7. Componentes da remuneração.....	14
8. Remuneração fixa.....	14
9. Remuneração Variável.....	15
10. Forma de cálculo da remuneração variável.....	16
6. Remunerações aplicáveis.....	16
1. Remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração.....	16
2. Remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração.....	17
3. Remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização.....	17
4. Membros da mesa da Assembleia Geral de Acionistas.....	17
5. Revisor Oficial de contas.....	17
6. Política de remunerações dos responsáveis por funções - chave.....	18

7.	Outros colaboradores que recebam uma remuneração variável e que exercem uma atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da BBVA Fundos.....	18
8.	Prestadores de serviços subcontratados.....	18
9.	Disposições Finais.....	19

PARTE I – ENQUADRAMENTO

1. Introdução

Com o objetivo de alcançar um patamar de robusto de governo societário, no domínio da remuneração, em alinhamento com o quadro normativo aplicável, é estabelecida a presente política de remuneração (“Política de Remuneração” ou Política”) aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e aos colaboradores que, não sendo membros dos órgãos de administração ou de fiscalização, auferem uma remuneração variável e exercem a sua atividade profissional no âmbito de funções-chave, ou exercem uma outra atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco (“Grupo Identificado”) da BBVA Fundos – Sociedade Gestora de Fundos e Pensões, S.A. (“BBVA Fundos” ou “Sociedade”).

Esta política encontra-se igualmente enformada pelo princípio da proporcionalidade, que obriga a que o grau de soluções varie, em termos diretos, em função das características concretas da Sociedade, como seja a sua dimensão, riscos que a afetam, complexidade da sua organização ou do seu modelo de negócio. A este respeito, a Sociedade considera que a presente Política de Remuneração é adequada à sua dimensão, organização interna e tipo de atividade desenvolvida, sendo consentânea com a promoção de uma gestão sólida e eficaz dos riscos, a qual não encoraje a assunção de riscos incompatíveis com os perfis de risco dos fundos de pensões sob sua gestão.

2. Enquadramento Legislativo

Na sua condição de entidade gestora de fundos de pensões, a BBVA Fundos encontra-se sujeita ao seguinte normativo legal e regulatório em matéria de política de remunerações:

- Lei nº 27/2020 de 23 de julho, que aprova o Regime Jurídico de Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras (“RJFP”);
- Norma Regulamentar da ASF nº 5/2010-R, de 1 de abril, relativa à divulgação de informação sobre a política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões e à declaração de cumprimento da política de remuneração;
- Circular nº 6/2010, de 1 de abril, relativas à política de remuneração das empresas de seguros ou de resseguros e sociedades gestoras de fundos de pensões;
- Circular nº 1/2017, de 15 de fevereiro, relativa à declaração de cumprimento da política de remuneração com as recomendações contidas na Circular nº 6/2010, de 1 de abril;

- Adicionalmente, a BBVA Fundos encontra-se sujeita aos documentos de carácter normativo ou clarificador que, sobre esta matéria, possam emitir a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (“**ASF**”) ou a entidade supervisora comunitária (EIOPA).

PARTE II - PRINCÍPIOS E REGRAS DO GRUPO BBVA EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÃO

3. Princípios Gerais da Política de Remuneração

Na qualidade de sociedade integrada no Grupo BBVA, a BBVA Fundos está ainda sujeita à aplicação da Política de Remuneração do Grupo BBVA.

A Sociedade alinha a sua Política de Remuneração com as melhores práticas do mercado, no sentido de assegurar uma gestão sã e prudente que não incentive à prossecução de riscos excessivos ou desajustados ao perfil de risco ou à estratégia definida pela Sociedade para os fundos sob gestão, e tendo em consideração os princípios seguintes:

- Criação de valor a longo prazo;
- Recompensar a obtenção de resultados baseados numa assunção prudente dos riscos;
- Atrair e reter os melhores profissionais;
- Recompensar o nível de responsabilidade e a trajetória profissional dos seus colaboradores;
- Zelar pela equidade interna e competitividade externa;
- Assegurar a transparência do modelo de remuneração.

A partir destes princípios gerais, o Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (“**BBVA**”), enquanto entidade de topo do Grupo BBVA, definiu a Política de Remuneração do Grupo BBVA considerando, para além do necessário cumprimento dos requisitos legais que são aplicáveis às instituições de crédito e aos distintos âmbitos sectoriais em que desenvolve os seus negócios, o alinhamento com as melhores práticas de mercado, incluindo na mesma elementos destinados a reduzir a exposição a riscos excessivos e a ajustar a remuneração aos objetivos, valores e interesses de longo prazo do Grupo BBVA.

Para tal, a Política de Remuneração do Grupo BBVA atende às seguintes premissas:

- É compatível e promove uma gestão prudente e eficaz dos riscos, não oferecendo incentivos para assumir riscos que superem o nível tolerado pelo Grupo BBVA;
- É compatível com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses de longo prazo do Grupo BBVA e inclui medidas para evitar os conflitos de interesses;
- Distingue de forma clara os critérios para o estabelecimento da remuneração fixa e da remuneração variável;
- Promove o tratamento igualitário de todos os colaboradores, não decidindo com base em diferenças atribuíveis a género ou outras características pessoais de qualquer tipo e procurando 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. Estrutura da Remuneração

1. Equilíbrio entre a componente fixa e a componente variável da remuneração

Em princípio, na remuneração paga pelo Grupo BBVA às pessoas que integram o Grupo Identificado, as componentes fixas e variáveis serão devidamente equilibradas, em conformidade com as disposições da regulamentação aplicável, permitindo uma política totalmente flexível no que respeita ao pagamento das componentes variáveis, que poderá ser reduzido, se for caso disso, até ao seu montante total.

A relação entre as duas componentes será estabelecida tendo em conta o tipo de funções desempenhadas por cada beneficiário (negócio, apoio ou controlo) e, conseqüentemente, o seu impacto no perfil de risco do Grupo, adaptando-se em cada caso à realidade dos diferentes países ou funções.

Para estes fins, o Grupo BBVA define rácios "objetivos" entre a remuneração fixa e variável, que têm em conta a função desempenhada por cada membro do Grupo Identificado pertencente às entidades do Grupo BBVA, que tenha impacto no perfil de risco do Grupo.

No que se refere às funções de controlo, a componente fixa terá um peso maior do que as componentes variáveis, estando esta última, na sua maioria, relacionada com os objetivos da própria função, reforçando assim a independência destas funções.

Não obstante o acima exposto, a componente variável da remuneração do Grupo BBVA correspondente a um exercício financeiro será limitada a um montante máximo de 100% da componente fixa da remuneração total, a menos que a Assembleia Geral de Acionistas do BBVA decida aumentar esta percentagem até um máximo de 200%.

2. Determinação e Concessão da Remuneração Variável Anual

A remuneração variável dos membros do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA basear-se-á numa gestão eficaz dos riscos e estará ligada ao grau de realização dos objetivos financeiros

e não financeiros previamente estabelecidos, que têm em conta os riscos atuais e futuros assumidos e os interesses a longo prazo do Grupo BBVA.

A remuneração variável do Grupo Identificado do BBVA, para cada ano, será sujeita a ajustamentos *ex ante* para que seja reduzida ao avaliar o seu desempenho, se for observado um desempenho negativo nos resultados do Grupo BBVA, ou noutros parâmetros tais como o grau de realização dos objetivos orçamentados, e não será concedida, ou será reduzida, se um certo nível de lucros e rácio de capital não for alcançado. Para cada membro do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA, a remuneração variável anual refletirá o desempenho medido através do cumprimento de objetivos alinhados com o risco incorrido, e será calculada com base em:

- Indicadores de avaliação anual para o Grupo, área e indivíduo (financeiros e não financeiros) que tenham em conta os riscos atuais e futuros, bem como as prioridades estratégicas definidas pelo Grupo BBVA;
- As escalas correspondentes de realização, de acordo com a ponderação atribuída a cada indicador;
- Uma remuneração variável anual "alvo", que representa o montante da remuneração variável anual se 100% dos objetivos pré-estabelecidos forem alcançados, sendo um único montante para cada função ("Remuneração Variável Anual Alvo").

O montante a receber da remuneração variável anual, em resultado da aplicação da escala de realização, pode situar-se entre 0% e 150% da Remuneração Variável Anual Alvo.

O montante resultante constituirá a remuneração anual variável de cada beneficiário.

Os indicadores financeiros para avaliação anual serão alinhados com as métricas de gestão mais relevantes do Grupo, e os indicadores não financeiros estarão relacionados com os objetivos estratégicos definidos a nível do Grupo, área e beneficiário.

Em caso de cessação da relação contratual de um integrante do Grupo Identificado, antes da data de encerramento do exercício a que a remuneração variável anual corresponde, esse colaborador terá direito a receber, se as condições para tal cessação estiverem preenchidas, a parte proporcional da referida remuneração variável anual, calculada proporcionalmente ao tempo de serviço prestado no referido exercício e sujeita, em todos os casos, ao mesmo sistema de pagamento que lhe seria aplicável se tivesse permanecido em funções, de acordo com as regras estabelecidas no ponto 4.3 *infra*. O acima exposto não se aplica aos casos de cessação da relação contratual devido a rescisão voluntária ou despedimento com justa causa, circunstâncias em que não haverá direito à remuneração variável anual.

3. Sistema específico de pagamento da remuneração variável anual

A remuneração variável anual do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA será paga, em geral, nos primeiros quatro meses do ano seguinte àquele a que se refere e estará sujeita às seguintes regras especiais de pagamento:

- **Regras de diferimento:** Uma percentagem significativa da remuneração variável anual - 60% para os membros do Grupo Identificado BBVA, com remuneração variável particularmente elevada, e membros da alta direção do BBVA e 40% para o resto do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA - será diferida por um período de três (3) anos. Para os membros da alta direção do BBVA, o período de adiamento será de cinco (5) anos.
- **Pagamento em ações:** 50% da remuneração variável anual, tanto da parte inicial como da parte diferida, será fixada em ações do BBVA. Para os membros da alta direção do BBVA, uma parte mais elevada da componente de ações será adiada (60%).
- O pagamento da componente variável em ações será baseado no preço médio de fecho da ação do BBVA, entre 15 de dezembro do ano a que a remuneração variável anual se reporta e 15 de janeiro do ano seguinte (ambos inclusive), ou qualquer outro preço estabelecido por decisão do Conselho de Administração do BBVA.
- **Ajustamentos ex-post:** A componente diferida da remuneração variável anual dos membros do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA pode ser reduzida à sua totalidade, mas nunca aumentada, dependendo do resultado de indicadores plurianuais alinhados com as métricas fundamentais de gestão e controlo do risco do Grupo BBVA ("**Indicadores de Avaliação Plurianual**"), medidos ao longo do período de três (3) anos. Estes indicadores e as suas correspondentes escalas de realização serão sujeitos à aprovação do Conselho de Administração do BBVA, após análise pelo comité de risco, que assegurará que são apropriados para alinhar a remuneração variável diferida com uma gestão de risco prudente.
- **Clawback e redução:** a remuneração variável anual total dos membros do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA estará sujeita a cláusulas de *clawback* e redução durante todo o período de adiamento e indisponibilidade, conforme indicado abaixo.
- **Período de indisponibilidade das ações:** As ações recebidas como Remuneração Variável Anual não estarão disponíveis durante um período de um (1) ano a contar da sua entrega, exceto as que possam ser vendidas para cumprir as obrigações fiscais decorrentes da entrega das mesmas.
- **Proibição de cobertura:** Nenhuma estratégia de cobertura pessoal ou seguro relacionado com remuneração e responsabilidade civil pode ser utilizada para evitar os efeitos do alinhamento com uma gestão prudente do risco.
- **Limitação da remuneração variável:** A componente variável da remuneração correspondente a um exercício financeiro será limitada a um montante máximo de 100% da componente fixa da

remuneração total, salvo se a Assembleia Geral concordar em aumentar esta percentagem até um máximo de 200%.

- **Critérios de atualização:** Os montantes em dinheiro da remuneração anual variável diferida e sujeitos aos indicadores de avaliação plurianual serão sujeitos a atualização através da aplicação do índice de preços no consumidor (IPC) medido como uma variação anual dos preços ou qualquer outro critério estabelecido por decisão do Conselho de Administração do BBVA.

O resultado dos Indicadores de Avaliação Plurianual, medido ao longo do período de três (3) anos, determinará o montante do montante diferido da Remuneração Variável Anual que corresponderá a cada membro do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA. No caso de membros da alta direção, o montante resultante será pago de acordo com o seguinte calendário:

- 60% após o terceiro ano de diferimento;
- 20% após o quarto ano de adiamento;
- 20% após o quinto ano de adiamento.

Não obstante o acima exposto, até 100% da remuneração variável anual de cada membro do Grupo Identificado das entidades que integram o Grupo BBVA correspondente a cada ano será sujeita a cláusulas de redução ("*malus*") e recuperação ("*clawback*"), ambas ligadas a um desempenho financeiro deficiente do Grupo BBVA como um todo ou de uma divisão ou área específica ou das exposições geradas por um membro do Grupo Identificado, quando o referido desempenho financeiro deficiente deriva de qualquer uma das seguintes circunstâncias:

- a) Conduta irregular, fraude ou violações graves do Código de Conduta e outros regulamentos internos aplicáveis por um membro do Grupo Identificado do Grupo BBVA.
- b) Sanções regulamentares ou condenações judiciais por atos que possam ser imputáveis a uma unidade específica ou ao pessoal responsável pelos mesmos.
- c) Falhas significativas na gestão do risco cometidas pelo BBVA ou por uma unidade de negócios ou de controlo de risco, para as quais contribuiu a conduta fraudulenta ou gravemente negligente do membro do Grupo Identificado do Grupo BBVA.
- d) Reformulação das contas anuais do Banco, exceto quando tal se deva a uma alteração dos regulamentos contabilísticos aplicáveis.

Para este efeito, o Grupo BBVA compara a avaliação de desempenho realizada para o membro do Grupo Identificado com o comportamento *ex post* de algumas das variáveis que contribuíram para a realização

dos objetivos. Tanto as cláusulas de redução como de *clawback* aplicar-se-ão à remuneração variável anual correspondente ao ano em que ocorreu o evento que deu origem à aplicação da cláusula, e estarão em vigor durante o período de adiamento e indisponibilidade que se aplica à referida remuneração variável anual.

Contudo, no caso de os casos acima referidos resultarem na demissão ou cessação por violação grave e culposa dos deveres do membro do Grupo identificado do BBVA, as cláusulas de redução podem ser aplicadas ao total da remuneração variável anual diferida pendente de pagamento, na data em que a decisão de demissão ou cessação do colaborador ocorre, dependendo do dano que possa estar em causa.

Em qualquer caso, a remuneração variável só será paga se for sustentável de acordo com a situação do Grupo BBVA no seu conjunto e se se justificar em termos dos resultados do mesmo, da unidade de negócios e do membro do Grupo identificado da entidade que integra o Grupo BBVA.

As cláusulas de redução e *clawback* da remuneração variável serão aplicáveis à remuneração variável anual gerada a partir de 2016, inclusive.

O Conselho de Administração do BBVA, na sequência de um relatório do comité de remuneração e, se aplicável, do comité de auditoria e cumprimento, determinará se ocorreram as circunstâncias que deram origem à aplicação das cláusulas de redução e *clawback* da remuneração variável, nos casos que afetam os membros da direção das entidades que integram o Grupo BBVA e, em caso afirmativo, em função do grau de cumprimento de tais condições, a remuneração variável a reduzir ou a ser sujeita a *clawback* e a forma sob a qual deve ser produzida. Para o restante universo de colaboradores pertencente ao Grupo Identificado, a determinação de todos os elementos acima referidos será da competência do Comité de Incentivos do BBVA.

A BBVA Fundos participará ativamente no processo de identificação realizado pelo BBVA, fornecendo toda a informação necessária para este delimitar adequadamente o pessoal com um impacto significativo no perfil de risco do Grupo BBVA.

5. Âmbito de aplicação

4. Articulação da Política de Remuneração da BBVA Fundos com a Política de Remuneração do Grupo BBVA

Tomando por base os princípios da Política de Remuneração do Grupo BBVA – cujos princípios estão alinhados com os do RJFP, o qual transpõe a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa as atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais (IORP II) –, e tendo em conta as normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, a BBVA Fundos conta com uma política específica aplicável ao seu Grupo Identificado.

A Política de Remuneração da BBVA Fundos deve estar adaptada a todo o momento aos requisitos particulares que lhe resultem aplicáveis em conformidade com a normativa sectorial específica que lhe corresponda.

Em particular, a Política de Remuneração da BBVA Fundos cumpre com os seguintes requisitos:

- É consistente com as atividades, o perfil de risco, os objetivos e os interesses a longo prazo, a estabilidade financeira e o desempenho da Sociedade, sendo igualmente consistente com os interesses a longo prazo dos participantes e beneficiários dos fundos de pensões sob gestão, fomentando uma gestão sã, prudente e eficaz dos mesmos.
- Foi desenhada tendo em consideração o modo como a remuneração variável contribui para a prevenção de uma excessiva assunção de riscos, não alimentando concentração de riscos ou uma assunção de risco não coerente com os perfis de risco e a normativa aplicável aos fundos sob gestão.
- Está alinhada com as medidas e procedimentos da BBVA Fundos para evitar conflitos de interesses na gestão, representação e administração dos fundos de pensões.

Esta política de remuneração foi elaborada tendo em consideração a organização interna da BBVA Fundos, a sua dimensão, natureza, escala e complexidade das suas atividades, atendendo às melhores práticas de mercado e de forma compatível com a sua estratégia empresarial e interesses de longo prazo.

5. Grupo Identificado

Nos termos previstos na legislação em vigor, tendo em conta a sua estrutura e o seu modelo de governação, a presente Política aplica-se ao seguinte Grupo Identificado:

- Aos membros da direção de topo, onde se incluem os membros executivos do órgão de Administração, aos membros não executivos do órgão de Administração e aos membros do órgão de Fiscalização da Sociedade;
- Aos colaboradores responsáveis pelas funções chave Gestão de Risco e Verificação do Cumprimento, e Atuarial;
- Aos colaboradores da Sociedade que afixarem uma remuneração total que os integre no mesmo grupo de remunerações das categorias anteriores e cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco dos fundos sob gestão.

Para efeitos da presente Política entende-se por colaboradores da Sociedade todas as pessoas referidas nos números anteriores, salvo se do contexto resultar significado diverso.

A presente Política abrange todos os tipos de remunerações e outros benefícios. A seleção dos colaboradores sujeitos à Política de Remuneração enquadra-se num processo anual de autoavaliação de risco tomando em consideração todas as áreas e colaboradores que formam parte das mesmas.

Os critérios qualitativos usados referem-se ao nível de responsabilidade assumido no desempenho das funções que têm incidência sobre o perfil de risco, definido com base num mapa de riscos que toma em consideração tanto a Sociedade como os fundos sob gestão. Do mencionado processo de autoavaliação dar-se-á devida conta aos órgãos de governo da BBVA Fundos que supervisionarão a adequação do processo, conforme o estabelecido na presente Política.

6. Aprovação, Fiscalização e Adequação

A presente Política de Remuneração é definida pelo Conselho de Administração da BBVA Fundos e posteriormente submetida à aprovação da Assembleia Geral, sendo a mesma revista com periodicidade mínima trienal.

A implementação da Política de Remuneração e a respetiva fiscalização é feita anualmente por Conselho Fiscal, e deverá ocorrer de uma forma e na medida adequadas à dimensão e organização interna e à natureza, âmbito e complexidade das atividades da BBVA Fundos, tendo em consideração o modelo de governo em vigor e o quadro de colaboradores existente.

Em razão da sua dimensão e atividade, a BBVA Fundos não dispõe de Comité de Remunerações, pelo que as competências previstas na lei e atribuídas a essa comissão serão desempenhadas pela Assembleia Geral.

A participação dos vários órgãos sociais no processo de fixação da remuneração permite igualmente que, em cada momento, seja realizada uma avaliação consentânea e independente sobre a adequação das decisões tomadas, prevenindo-se assim situações de conflitos de interesses.

Quando os colaboradores forem remunerados, total ou parcialmente, no âmbito de outras sociedades do grupo no qual a BBVA Fundos se insere, competirá ao Conselho Fiscalização da Sociedade a fiscalização da forma como tais remunerações se adequam, com as devidas adaptações, com as regras estabelecidas na presente Política de Remuneração.

7. Componentes da remuneração

A Política de Remuneração é de aplicação a qualquer tipo de contrapartida financeira paga aos membros do Grupo Identificado da BBVA Fundos.

Os principais elementos que compõem a remuneração paga pela BBVA Fundos são os seguintes:

- Remuneração fixa.
- Remuneração variável.

8. Remuneração fixa

A remuneração fixa tem em conta o nível de responsabilidade, as funções desempenhadas e a trajetória profissional de cada empregado, sendo estabelecida sob os princípios da equidade interna e do valor da função em causa no mercado.

A remuneração fixa constituirá a parte preponderante da remuneração total, daí resultando uma parte suficientemente elevada da remuneração total de modo a que se permita a máxima flexibilidade em relação à remuneração variável.

A remuneração fixa será composta pela retribuição anual (ou retribuição fixa anual), retribuições em espécie e quaisquer outros benefícios ou complementos com carácter geral que se apliquem a um mesmo grupo de empregados e que não dependam de parâmetros variáveis ou subordinados a um nível de desempenho.

Entre estes, encontram-se os seguintes:

Sistemas de Proteção Social.

A Política de Remuneração inclui contribuições para fundos de pensões empresariais, destinados a financiar as contingências de reforma, invalidez e morte. A tipologia e frequência das contribuições é concretizada em função das distintas categorias profissionais.

Na condição de empregados ou profissionais que prestam serviços à BBVA Fundos, os membros do Grupo Identificado da BBVA Fundos, com exclusão dos administradores não executivos, terão direito ao regime de proteção social geral que se aplique em cada momento à generalidade do quadro de pessoal.

O regime de contribuições ou de benefícios do mencionado sistema não configurará qualquer benefício discricional, mas sim pelo contrário, uma aplicação objetiva em função da pertença ou acesso do profissional a uma determinada categoria.

Benefícios sociais.

Como complemento aos anteriores, definem-se benefícios sociais para os colaboradores e prestadores de serviços à BBVA Fundos, seguindo os procedimentos estabelecidos no Grupo BBVA para este tipo de benefícios.

9. Remuneração Variável

A remuneração variável do Grupo Identificado da BBVA Fundos é desenhada tendo em atenção o desempenho do empregado e o cumprimento das suas funções, considerando critérios de natureza financeira e não financeira e com especial atenção a que esta seja a todo o momento conforme com os objetivos e interesses, estabilidade financeira e rentabilidade de longo prazo dos fundos de pensões sob gestão, apoiando uma gestão sólida, prudente e efetiva dos mesmos. Esta resultará da combinação dos resultados da BBVA Fundos, da unidade de negócio ou área e dos resultados individuais.

Qualquer componente variável da remuneração ao abrigo da presente Política de Remuneração será paga somente em numerário, em virtude de o pagamento em instrumentos financeiros, emitidos pela Sociedade e cuja valorização dependa do desempenho de médio e longo prazo, não se afigurar adequado à estrutura acionista da BBVA Fundos, ao facto de os seus títulos não se encontrarem cotados em mercados regulados e da própria natureza da atividade prosseguida pela Sociedade.

A remuneração variável anual dos colaboradores e do Grupo Identificado da BBVA Fundos terá igualmente em consideração a integração dos riscos de sustentabilidade, os quais terão reflexo na determinação dos objetivos e na avaliação do desempenho individual fixado anualmente.

A BBVA Fundos não aplica uma política de retenção, em virtude de o pagamento da componente variável da remuneração não ser realizada em instrumentos financeiros.

10. Forma de cálculo da remuneração variável

O sistema de remuneração variável do Grupo Identificado da BBVA Fundos baseia-se num único incentivo que se atribui de forma anual tendo em conta os resultados e cumprimento de uma série de objetivos, em termos de rentabilidade e risco, da BBVA Fundos, os quais alinham as remunerações dos membros do Grupo Identificado da BBVA Fundos com os interesses a longo prazo da sociedade, dos fundos de pensões sob sua gestão e os dos seus associados, participantes e beneficiários.

De acordo com este sistema, a remuneração variável correspondente em cada exercício será calculada tendo em conta os seguintes elementos:

- e) Uma combinação de indicadores, de natureza financeira e não financeira, que tem em conta os riscos atuais e futuros, assim como as prioridades estratégicas definidas pelo Grupo para a BBVA Fundos e para os fundos sob sua gestão;
- f) As correspondentes escalas de consecução, de acordo com a ponderação atribuída a cada indicador;
- g) Uma remuneração variável anual “objetivo” que representa o valor da remuneração variável anual no caso de se alcançarem todos os objetivos pré-estabelecidos a 100%.

A quantidade resultante dos cálculos anteriores em cada exercício constituirá a remuneração variável anual correspondente a cada exercício.

6. Remunerações aplicáveis

1. Remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração que não desempenhem funções executivas na Sociedade recebem uma remuneração fixa anual, quando esta exista, determinada em função das suas responsabilidades, dedicação e regime de incompatibilidades em função do cargo que desempenham como administradores. Esta quantia anual é definida pela Assembleia Geral de Acionistas da BBVA Fundos, sob proposta do Conselho de Administração.

Os membros não executivos do Conselho de Administração não recebem qualquer outra retribuição de carácter fixo ou variável distinta da referida quantia anual.

2. Remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração

A remuneração fixa dos membros executivos do Conselho de Administração, quando exista, corresponde ao valor anual recebido pelo desempenho das suas funções relativo a ordenado base e outras prestações regulares e periódicas, a qual reflete fundamentalmente o seu nível de responsabilidade e a sua experiência profissional, zelando pela sua competitividade relativamente a funções comparáveis no conjunto das principais instituições financeiras Europeias e também para que constitua uma componente relevante no cômputo da sua remuneração total.

Apenas os membros executivos do Conselho de Administração poderão ainda auferir remuneração variável.

A remuneração variável, quando existente, não poderá representar, por regra, mais de 100% da componente da remuneração fixa.

A remuneração variável não pode limitar a capacidade da BBVA Fundos de reforçar a sua base de fundos próprios e ter em consideração os riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários à BBVA Fundos.

A atribuição da remuneração variável depende de decisão a tomar pela acionista única em Assembleia Geral de acordo com a avaliação e com base nos critérios acima referidos.

3. Remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização

Os membros do Conselho Fiscal recebem uma remuneração fixa anual determinada em função das suas responsabilidades, dedicação e regime de incompatibilidades e do cargo que desempenham, a qual será baseada em senhas de presença mediante as reuniões a que assistam, em linha com as referências do mercado.

4. Membros da mesa da Assembleia Geral de Acionistas

Os membros da Mesa da Assembleia Geral de Acionistas não são remunerados por essas funções.

5. Revisor Oficial de contas

A remuneração atribuída ao Revisor Oficial de Contas selecionado pela entidade gestora consiste nos honorários negociados anualmente cujo orçamento é aprovado pelo Conselho de Administração.

6. Política de remunerações dos responsáveis por funções - chave

A remuneração dos responsáveis por funções-chave é composta por uma componente fixa e uma componente variável.

Na sequência da revisão e aprovação anual da Política de Remuneração, a remuneração fixa é revista e aprovada pelo Conselho de Administração, correspondendo a um montante recebido pelo desempenho das funções e que reflete principalmente o nível de responsabilidades dessas funções e a experiência profissional.

A atribuição de remuneração variável terá como principais referências o grau de cumprimento dos objetivos associados às respetivas funções-chave, independentemente do desempenho das áreas sob o respetivo controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das funções-chave em questão, de acordo com os critérios anualmente definidos pelo Conselho de Administração.

A remuneração variável não deve comprometer a independência dos responsáveis por funções chave, nem criar conflitos de interesses com a sua função, estando os indicadores de avaliação maioritariamente vinculados ao seu exercício da função.

Em particular, a função atuarial e o atuário responsável serão remunerados de forma consentânea com o seu papel na BBVA Fundos e não em relação ao desempenho da Sociedade.

7. Outros colaboradores que recebam uma remuneração variável e que exercem uma atividade profissional que possa ter impacto material no perfil de risco da BBVA Fundos

Não aplicável à BBVA Fundos em virtude da ausência desta categoria de colaboradores.

8. Prestadores de serviços subcontratados

A presente Política aplicar-se-á, com as devidas adaptações, aos prestadores de serviços subcontratados pela BBVA Fundos, salvo se lhes forem aplicáveis requisitos normativos equivalentes às entidades sujeitas a legislação que no seu enquadramento jurídico transponha as Diretivas 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE.

9. Disposições Finais

A Política de Remuneração possui uma vigência indefinida.

O documento completo com a Política de Remuneração vigente em cada momento encontra-se disponível para consulta de todos os colaboradores nela englobados.

O Conselho de Administração procede com periodicidade trienal à revisão da Política de Remuneração, devendo, em particular, verificar se a mesma opera segundo as regras e princípios que a norteiam e se cumpre com as normas e recomendações regulatórias que lhe são aplicáveis.

Na preparação da revisão, o Conselho de Administração acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia.

A Sociedade dará cumprimento às obrigações de divulgação de informação referente à presente Política de Remuneração prevista na Norma Regulamentar da ASF nº 5/2010-R, de 1 de abril ou outra que a venha a substituir.