

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO BIC, S.A.



BancoBIC

Crescemos Juntos

INDICE

CAPITULO I - INTRODUÇÃO	3
CAPITULO II - PRINCÍPIOS GERAIS.....	3
CAPITULO III - REMUNERAÇÃO.....	4
CAPITULO IV - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	5
CAPITULO V - PROCEDIMENTOS	6

CAPITULO I - INTRODUÇÃO

Em consonância com o Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro, o Banco BIC, S.A. (de ora em diante Banco) elaborou o presente documento que é sujeito a deliberação do Conselho de Administração no que respeita aos colaboradores e da Assembleia Geral no que respeita aos membros do Conselho de Administração e Fiscalização. Este documento é composto como segue:

- 1) Definição da Política de Remuneração do Banco que será revista sempre que se justificar;
- 2) Definição dos procedimentos relativos à elaboração e aprovação da Divulgação Anual da Política de Remuneração a elaborar anualmente e a ser inserida no Relatório e Contas do Banco.

CAPITULO II - PRINCÍPIOS GERAIS

A Política de Remuneração do Banco adiante definida:

- 1) É coerente com uma gestão sã e prudente;
- 2) Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível da tolerância do Banco;
- 3) É compatível com a estratégia, objectivos, valores e interesses e solvabilidade a médio/longo prazo do Banco;
- 4) É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade e à situação económica do Banco; e
- 5) Deverá ser revista sempre que se verifiquem alterações ao nível das alíneas anteriores.

CAPÍTULO III - REMUNERAÇÃO

Considera-se remuneração o conjunto de pagamentos e benefícios conferidos pelo Banco em contrapartida dos serviços profissionais prestados, sendo periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não contratual e de carácter monetário.

1) Componentes de Remuneração

Entende-se por componentes de natureza fixa, o salário base, de natureza fixa mensal, pagos por doze meses por ano, acrescido de subsídios legais; por componentes de natureza variável, os subsídios variáveis, eventualmente em forma de prémios e bónus, dependente de resultados de natureza individual ao nível de cada colaborador, do órgão em que se insere, bem como dos resultados finais do Banco.

2) Regras aplicáveis à Remuneração dos Colaboradores

Em cumprimento à Lei nº14/21, RGIF, a Política de Remuneração abrange as seguintes categorias de Colaboradores:

- 2.1. Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- 2.2. Os gestores ou responsáveis por funções de negócio;
- 2.3. Os responsáveis pelas funções de risco;
- 2.4. Os responsáveis pelas funções de controlo;
- 2.5. Os colaboradores cuja actividade profissional tenham impacto material no perfil de risco do Banco BIC.

3) Componente de remuneração de natureza fixa

A componente fixa de remuneração dos colaboradores designados obedece à experiência, qualificações profissionais, à responsabilidade exigidas em função do desempenho das funções.

4) Componente de remuneração variável

A componente variável de remuneração dos colaboradores identificados deve obedecer a critérios de uma gestão de risco sólida e com o crescimento a longo prazo do Banco, limitada a uma percentagem dos lucros. A componente variável resulta da combinação da avaliação individual de desempenho do colaborador em prol dos resultados financeiros e não financeiros do Banco.

A componente variável de remuneração está sujeita a mecanismos de redução “*malus*” e de reversão “*clawback*”, assegurados por critérios identificados.

O mecanismo de redução (*malus*) ocorre quando o Banco reduz total ou parcialmente o montante da componente variável que haja sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.

O mecanismo de reversão (*clawback*) observa-se quando o Banco retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

Os mecanismos mencionados são aplicáveis eventualmente nas seguintes condições:

- Quando o colaborador participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- Quando o colaborador deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- Quando o colaborador participou ou é responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros.

CAPITULO IV - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

IV.1. Membros Executivos do Órgão de Administração

- 1) A remuneração fixa dos administradores é aprovada anualmente pela Assembleia Geral.
- 2) Os administradores poderão beneficiar, anualmente, para além da remuneração fixa, de uma remuneração variável aprovada pela Assembleia Geral. A remuneração variável deverá ter em consideração a necessidade de ficar assegurada a capacidade do Banco em reforçar os seus fundos próprios face aos riscos identificados no exercício e futuros.
- 3) A determinação do montante da remuneração variável atribuída a cada administrador resulta da ponderação de 3 componentes:
 - i) Resultado da avaliação do desempenho individual;
 - ii) Grau de cumprimento dos objectivos; e
 - iii) Crescimento sustentado do Banco.
- 4) A avaliação dos administradores é aprovada anualmente pela Assembleia Geral, com referência ao desempenho no ano anterior.

IV.2. Membros Não Executivos do Órgão de Administração

Os administradores não executivos beneficiam apenas de uma remuneração fixa aprovada pela Assembleia Geral e de uma senha de presença por cada reunião.

IV.3. Órgão de Fiscalização

Os membros do Conselho Fiscal beneficiam apenas de remuneração fixa aprovada pela Assembleia Geral.

IV.4. Remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral auferem uma senha de presença, de valor fixo, por cada participação nas reuniões da Assembleia, definida e aprovada pela Assembleia Geral.

IV.5. Colaboradores

- 1) Os Colaboradores poderão beneficiar, anualmente, para além da remuneração fixa, de uma remuneração variável proposta pela Direcção de Recursos Humanos e Formação e aprovada pelo Conselho de Administração. A remuneração variável deverá ter em consideração a necessidade de ficar assegurada a capacidade do Banco em reforçar os seus fundos próprios face aos riscos identificados no exercício e futuros. A remuneração dos colaboradores associados a funções de controlo não deverá comprometer a sua independência, e não deverá estar associada aos resultados das áreas tomadoras de risco.
- 2) A determinação do montante da remuneração variável atribuída a cada colaborador resulta da ponderação de 3 componentes:
 - a. Resultado da avaliação do desempenho individual;
 - b. Grau de cumprimento dos objectivos;
 - c. Crescimento sustentado do Banco.
- 3) Os colaboradores têm conhecimento dos critérios de avaliação de desempenho através de instrução de serviço publicada na intranet do Banco.
- 4) Os Colaboradores cuja relação configure um contrato de prestação de serviços, beneficiam apenas de remuneração fixa.

CAPITULO V - PROCEDIMENTOS

V.1. Política de Remuneração

1) Elaboração

A elaboração da proposta da Política de Remuneração é da responsabilidade da Direcção de Recursos Humanos e Formação, podendo também solicitar a colaboração de peritos externos para o efeito.

2) Revisão

A revisão da Política de Remuneração deverá ser efetuada sempre que se justificar, por iniciativa do Conselho de Administração e da Assembleia Geral ou por qualquer um dos órgãos referidos na anterior alínea 1).

A Direcção de Recursos Humanos e Formação assegura anualmente a realização de uma revisão da Política de Remuneração e da sua implementação de modo a garantir que a mesma:

- É efectivamente aplicada;
- Que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objectivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente reflectidos;
- Está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor.

3) Aprovação

A Direcção de Recursos Humanos e Formação submete a proposta da Política de Remuneração e subsequentes eventuais à aprovação:

- Do Conselho de Administração - a parte respeitante aos colaboradores;
- Da Assembleia Geral, através do Conselho de Administração - a parte respeitante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

4) Publicação e conservação

O Secretariado da Administração assegurará o arquivo histórico, por um período mínimo de 5 anos, da Política de Remuneração, das alterações aprovadas e dos extractos de Acta da Assembleia Geral, onde constem a aprovação e a justificação das alterações aprovadas.

A Direcção de Recursos Humanos e Formação diligenciará junto da Direcção de Organização e Qualidade pela publicação da Política de Remuneração, no sítio da *Intranet*, de forma a ficar disponível para consulta a todos os colaboradores.

V.2. Declaração Anual da Política de Remuneração (a inserir no Relatório e Contas)

1) Elaboração/revisão da Declaração

Anualmente, até ao final do mês de fevereiro, a Direcção de Recursos Humanos e Formação elabora a Divulgação da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de fiscalização e dos colaboradores (conforme Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro) submetendo-a à apreciação prévia da Comissão Executiva do Banco. A Comissão Executiva pronuncia-se sobre a Divulgação, no tempo suficiente para a Direcção de Recursos Humanos e Formação proceder ao envio da Divulgação à Direcção Financeira, para integração no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário que integra o Relatório e Contas do Banco.

A divulgação da Política de Remuneração é integrada no Relatório e Contas no capítulo que refere “a estrutura e as práticas de governo societário”.

Esta divulgação deve incluir a seguinte informação qualitativa e quantitativa que a Direcção de Recursos Humanos e Formação solicitará aos restantes órgãos do Banco de acordo com a natureza da mesma:

1.1.No que diz respeito à remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização deve ser incluída na Divulgação da Política de Remuneração a seguinte informação:

- i) O processo utilizado na definição da política de remuneração;
- ii) Relativamente à componente variável da remuneração, os diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida, se aplicável, e da parcela que já foi paga;
- iii) O modo como a política de remuneração em vigor permite, de forma adequada, atingir os objectivos de alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da instituição e de desincentivar uma assunção excessiva de riscos, bem como sobre os critérios utilizados na avaliação de desempenho.

1.2 Adicionalmente, no que respeita à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, a Divulgação da Política de Remuneração deve incluir sempre que aplicável:

- i) A identificação dos órgãos competentes do Banco para realizar a avaliação de desempenho individual;
- ii) A explicitação dos critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito à componente variável da remuneração;
- iii) A importância relativa às componentes variáveis e fixas da remuneração;
- iv) Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração com menção do período de diferimento;
- v) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;
- vi) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício;
- vii) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;
- viii) As compensações e indemnizações pagas ou devidas a membros do órgão de administração devido à cessação das suas funções durante o exercício;
- ix) Os instrumentos jurídicos que asseguram o não pagamento de qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, nos casos em que a destituição do membro do órgão de administração ou a resolução do seu contrato por acordo resultar de um inadequado desempenho das suas funções;
- x) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação sobre se foram sujeitos à apreciação pela Assembleia Geral.

1.3 No que diz respeito à remuneração dos colaboradores a Divulgação da Política de Remuneração deve incluir sempre que aplicável os seguintes elementos:

- i) Relativamente à componente variável da remuneração, os diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida e da parcela que já foi paga;
- ii) Os órgãos competentes do Banco para realizar a avaliação de desempenho individual;
- iii) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração;
- iv) A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração,;
- v) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do

- desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;
- vi) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários.

2) Aprovação da Divulgação

A Divulgação, integrada no Relatório e Contas, é aprovada pela Assembleia Geral do Banco.

3) Publicação

O Relatório e Contas, contendo a Divulgação Anual da Política de Remuneração, uma vez aprovado pela Assembleia Geral, é publicado no *site* institucional do Banco, pela Direcção de Marketing, devendo aí ficar disponível durante um período de 5 anos.

V.3. Informação Adicional a Apresentar no Relatório e Contas do Banco

- 1) Além da informação a incluir na Divulgação da Política de Remuneração, o Banco divulgará nos documentos anuais de prestação de contas, sempre que aplicável, o seguinte conjunto de informação quantitativa referente à remuneração por si paga, discriminando entre órgãos de administração, de fiscalização e colaboradores (conforme Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro). A Direcção de Recursos Humanos e Formação incluirá esta informação no relatório de actividade anual que integra o Relatório e Contas do Banco:

- i) O montante anual das componentes fixas e variável da remuneração e o número de beneficiários; e
- ii) O montante da remuneração diferida não paga.

A informação quantitativa prevista nesta alínea deve ser divulgada de forma agregada quer relativamente à remuneração dos colaboradores quer relativamente aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Documento Aprovado em Conselho de Administração	
NOME	DATA APROVAÇÃO
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO BIC	25/04/2023