Política de Remuneração dos Colaboradores

Banco BIR, S.A

Detalhes do documento:

Título:	Política de Remuneração dos Colaboradores
Referência do Processo:	DCH_Política de Remuneração dos Colaboradores

Revisão do documento:

Data:	Versão	Responsável	Motivo de intervenção
08-2026	V.5	DCH	Actualização
08-2026	V.5	DOQ	Formatação
08-2026	V.5	CI	Validação

Legislação/Regulação de suporte ao documento:

Diploma	Data de entrada em vigor	Assunto
Lei n.º 12/23	27 de Dezembro	Lei Geral do Trabalho (LGT)
Lei nº14/2021	19 de Maio	Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras
Aviso nº03/2026	23 de Fevereiro	Código de Governo Societário e Controlo Interno e Gestão de Riscos das Instituições Financeiras Bancárias

ÍNDICE

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS 4
1.1. Enquadramento 4
1.2. Definições 5
1.3. Objectivo 5
2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES 6
3. DISPOSIÇÕES GERAIS 6
4. SISTEMA REMUNERATÓRIO 6
4.1. Princípios Gerais do Sistema Remuneratório 6
5. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO 7
6. REMUNERAÇÃO FIXA 7
6.1. Pagamento da Remuneração 8
6.2. Cálculo da Remuneração Horária e Diária 8
6.3. Subsídios Obrigatórios 8
6.4. Subsídios Funcionais e Operacionais 9
6.5. Subsídio de Falhas 9
6.6. Subsídio de Alimentação 9
6.7. Subsídio de Transporte 9
6.8. Remuneração Variável 9
7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 11
8. DIFERIMENTO E INSTRUMENTOS DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 12
9. AJUSTAMENTOS PELO RISCO (MALUS E CLAWBACK) 12
10. REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE RISCO E CONTROLO 12
11. DESPESAS DE DESLOCAÇÃO E AJUDAS DE CUSTO 13
12. BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES 13
13. REVISÃO E APROVAÇÃO 13

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

1.1. Enquadramento

A presente Política de Remuneração dos Colaboradores obedece ao disposto na Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, que define os princípios orientadores da actividade do Sistema Financeiro e no Aviso n.º 03/2026, de 22 de Fevereiro do BNA que regulamenta o governo societário e controlo interno e fixa os padrões mínimos a ser observados pelas Instituições Financeiras Bancárias.

A presente Política estabelece os princípios, critérios, regras e mecanismos aplicáveis à definição, atribuição, pagamento e monitorização da remuneração dos Colaboradores do Banco BIR, S.A., aplica-se a todos os Colaboradores do Banco, independentemente do vínculo laboral, função ou categoria profissional, sem prejuízo dos regimes específicos legalmente previstos. excluindo os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, cuja remuneração é regulada por política própria.

A Política de Remuneração estabelece os princípios, critérios e os procedimentos de atribuição de Remunerações pelo Banco de Investimento Rural (doravante "BIR" ou "Banco") tendo como base a valorização do seu Capital Humano, alinhada com a estratégia e valores do BIR.

Neste contexto, a presente Política de Remuneração assume como objectivos a sustentabilidade e o alinhamento das práticas remuneratórias do Banco com a prossecução dos respectivos interesses a longo prazo, num quadro de rigor e prudência no que concerne à gestão de riscos, de acordo às particularidades da Instituição, resultado da aplicação de critérios de adequação e proporcionalidade face à dimensão do BIR.

A Política de Remuneração e benefícios terá um papel importante na contratação e retenção de quadros com grande capacidade de desempenho, e, desta forma, garantirá que o BIR possua uma equipa motivada e que garante um melhor desempenho das suas funções.

A Política de Remuneração foi elaborada com o propósito de definir regras claras e alinhadas com a cultura do Banco, considerando as especificidades da sua actividade,

nomeadamente, a dimensão e a natureza do negócio que se caracteriza pela prestação de serviços ao sector empresarial.

A tipologia da Remuneração, o momento da sua atribuição, o peso relativo da componente variável e fixa depende da função exercida pelo beneficiário.

1.2. Definições

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

1) **Remuneração** – o conjunto de benefícios económicos atribuídos aos Colaboradores do BIR, como contrapartida do desempenho das suas actividades, podendo ter carácter periódico ou não periódico, fixo ou variável, monetário ou não monetário, incluindo, designadamente, os salários, os prémios de desempenho e os subsídios em linha com o disposto ao longo do documento.
2) **Remuneração Fixa** – componente permanente da remuneração, determinada em função das responsabilidades, competências, experiência e complexidade da função exercida.
3) **Remuneração Variável** – componente remuneratória dependente do desempenho individual, colectivo e dos resultados sustentáveis do Banco, sujeita aos mecanismos de ajustamento previstos na presente Política.
4) **Funções de Controlo** – funções independentes de Gestão de Risco, Compliance, Auditoria Interna e outras que integrem o Sistema de Controlo Interno do Banco.

1.3. Objectivo

A presente Política tem como objectivos:

- Estabelecer um sistema remuneratório transparente, equitativo e competitivo;
- Atrair, desenvolver, motivar e reter profissionais qualificados;
- Assegurar o alinhamento da remuneração com a estratégia empresarial e os objectivos de longo prazo do Banco;
- Promover uma cultura de gestão prudente dos riscos;
- Evitar conflitos de interesses e incentivos à assunção excessiva de riscos;
- Garantir o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- Reforçar uma cultura organizacional baseada na ética, integridade, mérito e responsabilidade.

2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A Política de Remuneração do Banco BIR assenta nos seguintes princípios:

- Legalidade e conformidade regulamentar;
- Equidade interna e competitividade externa;
- Transparência e previsibilidade;
- Igualdade de oportunidades;
- Proporcionalidade;
- Gestão prudente dos riscos;
- Promoção da criação de valor sustentável;
- Independência das funções de controlo
- Diferenciação pelo mérito e desempenho; Prevenção de conflitos e interesses
- Sustentabilidade financeira e prudência na assunção de riscos;
- Alinhamento com a cultura organizacional e valores institucionais.

3. DISPOSIÇÕES GERAIS

A Política de Remuneração integra o sistema global de governação do Banco, contribuindo para a criação de valor sustentável, a protecção dos interesses dos Clientes, Accionistas e demais stakeholders, e para a solidez financeira da Instituição.

4. SISTEMA REMUNERATÓRIO

4.1. Princípios Gerais do Sistema Remuneratório

O sistema remuneratório do Banco BIR é concebido de forma integrada, coerente e alinhada com a estratégia institucional, assegurando a conformidade legal, a sustentabilidade financeira, a prudência na assunção de riscos e a equidade interna.

A política remuneratória observa os princípios da proporcionalidade, adequação e transparência, atendendo à dimensão, complexidade e natureza da actividade do Banco.

O sistema remuneratório deve:

a) Promover uma gestão sã e prudente da Instituição;
b) Não incentivar a assunção de riscos incompatíveis com o perfil de risco aprovado;
c) Assegurar a observância das normas legais e regulamentares aplicáveis;
d) Promover a criação de valor sustentável para o Banco;
e) Garantir a equidade, transparência e proporcionalidade das práticas remuneratórias;
f) Evitar conflitos de interesses susceptíveis de afectar a independência e objectividade dos Colaboradores.

5. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Colaboradores é composta pelas seguintes componentes:

- Remuneração fixa;
- Remuneração variável, quando aplicável
- Subsídios legais e contratuais;
- Benefícios sociais e complementares.

A estrutura remuneratória deve assegurar um equilíbrio adequado entre as componentes fixa e variável, permitindo que a componente fixa represente uma parcela suficientemente elevada da remuneração total, possibilitando ao Banco, quando necessário, reduzir ou não atribuir a componente variável sem afectar o cumprimento das obrigações laborais

A composição, peso relativo e momento de atribuição de cada componente dependem da função exercida, do nível de responsabilidade, do impacto no perfil de risco do Banco e do desempenho individual e organizacional.

6. REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração fixa constitui a componente estável da remuneração e visa compensar a prestação regular do trabalho, em função da natureza da função exercida, das responsabilidades atribuídas, da experiência profissional, das qualificações técnicas e académicas, das competências demonstradas e da complexidade do posto de trabalho.

Podem integrar a remuneração fixa, designadamente, os seguintes subsídios:

- ✓ Vencimento base mensal;
- ✓ Subsídio de alimentação;
- ✓ Abono de família, quando aplicável;
- ✓ Subsídio de transporte;
- ✓ Subsídio de disponibilidade;
- ✓ Subsídio de falha;

Outras prestações regulares e permanentes atribuídas pelo Banco.

A determinação do vencimento base tem em consideração:

- A descrição e avaliação do posto de trabalho;
- O grau de complexidade e responsabilidade funcional;
- A experiência profissional e qualificações do Colaborador;
- O enquadramento na estrutura salarial aprovada.

6.1. Pagamento da Remuneração

A remuneração é paga mensalmente, até ao dia 24 de cada mês ou no dia útil imediatamente anterior, caso coincida com fim-de-semana ou feriado.

O pagamento é efectuado exclusivamente por transferência bancária para conta bancária colaborador aberta no BIR.

6.2. Cálculo da Remuneração Horária e Diária

Para efeitos legais, o cálculo da remuneração horária obedece ao disposto no artigo 237.º, n.º 7, da Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro (Lei Geral do Trabalho), nos seguintes termos:

Remuneração/hora = Salário base mensal × 12 / (52 semanas × horário normal semanal).

6.3. Subsídios Obrigatórios

Todos os Colaboradores têm direito ao Subsídio de Férias e ao Subsídio de Natal, nos termos da legislação laboral em vigor:

- O Subsídio de Férias vence a 31 de Dezembro e é pago no mês de Janeiro do ano seguinte;
- O Subsídio de Natal vence a 31 de Dezembro e é pago antecipadamente no mês de Novembro do ano em curso.

Ambos os subsídios correspondem a 100% do vencimento base mensal e estão sujeitos à tributação legal aplicável.

Os subsídios obrigatórios são processados em conformidade com a legislação laboral em vigor e com as normas internas do Banco.

6.4. Subsídios Funcionais e Operacionais

A atribuição, alteração ou cessação dos subsídios funcionais e operacionais depende da efectiva verificação dos respectivos pressupostos, não constituindo direito adquirido quando deixem de existir as condições que justificaram a sua atribuição.

6.5. Subsídio de Falhas

É atribuído aos Colaboradores que exerçam funções com manuseamento de numerário, designadamente Assistentes de Clientes, Tesoureiros ou funções equiparadas, de forma proporcional aos dias efectivos de exercício dessas funções

6.6. Subsídio de Alimentação

É atribuído mensalmente a todos os Colaboradores por cada dia de trabalho efectivo.

6.7. Subsídio de Transporte

É atribuído a determinados Colaboradores em função do cargo, localização ou necessidades operacionais.

6.8. Remuneração Variável

Na definição da componente variável da remuneração dos Colaboradores o BIR deverá assegurar que aquela componente não limita a sua capacidade para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, actuais e futuros;

A definição do valor total da componente variável da remuneração efectua-se através da combinação da avaliação, do desempenho, do Colaborador e dos resultados globais da instituição

A avaliação processa-se num quadro semestral, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de

remuneração dele dependentes, seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico da instituição e os riscos de negócio;

A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deverá prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária para o BIR.

A componente variável não é garantida contratualmente, através de instrumento financeiro, ou de qualquer outra forma;

No que concerne aos Colaboradores, pelo menos 40% da componente variável da remuneração é diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional ao longo desse período.

No que respeita à componente variável da remuneração, metade do seu montante, quer aquela componente seja diferida ou não, poderá ser constituída:

a) Por acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco; bem como, se possível;
b) Por outros instrumentos definidos nos termos do disposto no artigo 188.º, n.º 3, alínea b) do RGIF.

Esta parte da componente variável terá um período de aquisição do direito de até 3 anos, com o propósito de assim compatibilizar os incentivos com os interesses de longo prazo do Banco.

A atribuição de uma componente variável de remuneração aos Colaboradores encontra-se dependente dos resultados da sua avaliação anual de desempenho.

As disposições constantes da presente Política de Remuneração relativas à componente variável da remuneração, bem como as que constam do artigo 188º do RGIF, não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

A remuneração variável garantida só pode ser concedida desde que o Banco possua uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir confortavelmente os rácios de capital aplicáveis.

A componente variável da remuneração visa premiar o desempenho individual e colectivo, estando condicionada cumulativamente a

- Aos resultados globais do Banco;
- Aos resultados individuais;
- À avaliação de desempenho do Colaborador;
- Ao cumprimento dos rácios prudenciais e objectivos estratégicos;

A remuneração variável:

- Não constitui direito adquirido;
- Não é garantida contratualmente;
- Pode ser reduzida ou eliminada quando a situação financeira ou prudencial do Banco o justifique;
- Não pode incentivar comportamentos incompatíveis com uma gestão prudente dos riscos.

A componente variável da remuneração deve ser alterada, caso o desempenho financeiro do Banco regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.

7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A atribuição da remuneração variável depende da avaliação de desempenho anual acumulada, suportada por duas avaliações semestrais, considerando:

- Resultados individuais;
- Resultados da Unidade Orgânica;
- Comportamentos alinhados com a cultura e valores do Banco;
- Riscos actuais e potenciais.

A avaliação de desempenho integra indicadores quantitativos e qualitativos, financeiros e não financeiros, considerando igualmente critérios relacionados com ética, integridade, cumprimento normativo, gestão de riscos, controlo interno, colaboração e comportamento organizacional.

8. DIFERIMENTO E INSTRUMENTOS DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Para os Colaboradores com impacto material no perfil de risco do Banco, pelo menos 40% da componente variável é diferida por um período mínimo de três anos.

Até 50% da componente variável pode ser atribuída sob a forma de instrumentos financeiros, nos termos do RGIF (lei que regula os bancos e instituições financeiras).

9. AJUSTAMENTOS PELO RISCO (MALUS E CLAWBACK)

São mecanismos que permitem ao Banco corrigir ou recuperar remuneração variável quando, depois de paga ou atribuída, se percebe que houve:

- Riscos excessivos,
- Decisões erradas,
- Perdas relevantes,
- Ou comportamentos graves.

Só se aplicam à remuneração variável, nunca ao salário base.

O Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento ex post (depois do facto) à remuneração variável, designadamente:

- Redução (malus) – reduz ou anula antes de pagar;
- Reversão – exige devolução do que foi pago(clawback).

Estes mecanismos aplicam-se, entre outros casos, quando se verifiquem perdas significativas, incumprimento de critérios de idoneidade, práticas fraudulentas ou degradação relevante da situação financeira do Banco.

10. REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE RISCO E CONTROLO

Os Colaboradores das funções de risco, auditoria interna, compliance e controlo interno beneficiam de um regime remuneratório independente dos resultados das áreas tomadoras de risco, sendo a sua remuneração fiscalizada pela Comissão de Remunerações.

11. DESPESAS DE DESLOCAÇÃO E AJUDAS DE CUSTO

As despesas decorrentes de deslocações em serviço são suportadas pelo Banco, nos termos do procedimento interno aplicável.

12. BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

O Banco assegura aos Colaboradores, designadamente:

- Seguro de saúde;
- Seguro de acidentes de trabalho;
- Formação profissional contínua.

13. REVISÃO E APROVAÇÃO

A presente Política é revista anualmente, pela Comissão Executiva, solicitando a aprovação do Conselho de Administração e competindo à Direcção de Capital Humano assegurar a sua correcta implementação, divulgação interna e monitorização contínua.