

**Política de Remuneração dos Membros dos
Órgãos
de Administração e Fiscalização
do Banco BIR, S.A.**

Referência: BIR_DCH-Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de
Administração e Fiscalização

Versão: 2.0

Página 1 de 18

Data de entrada em vigor: 28.10.2022
Ordem de Serviço: CA.OS.020.2022

Actualizações ao Processo:

Versão	Data de entrada em vigor	Alterações
2.0	28-10-2022	Actualização

Legislação/Regulação de suporte ao Subprocesso:

Diploma	Data de entrada em vigor	Assunto
CA.OS.014.2021	13-12-2021	Regulamento do Código de Ética e Conduta
Lei n.º 01/04	13-02-2004	Lei das Sociedades Comerciais
Lei n.º 14/2021	19-05-2021	Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras
Lei n.º 22/15	31-08-2015	Lei do Código de Valores Mobiliários

ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS	5
I. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS	5
II. OBJECTIVOS	5
III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	6
CAPÍTULO II – SISTEMA DE GOVERNAÇÃO DA REMUNERAÇÃO.....	7
I. PRINCÍPIOS GERAIS	7
II. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	7
CAPÍTULO III – PROCEDIMENTOS	13
I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	13
CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS	16
I. CONTROLO DA INFORMAÇÃO	16
II. ARQUIVO DOCUMENTAL	17
III. INCUMPRIMENTO.....	17

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

I. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

1. O BANCO DE INVESTIMENTO RURAL, S.A. (o “Banco” ou o “BIR”), na qualidade de instituição financeira, deve orientar a sua conduta e estrutura de governo interno com respeito pela protecção dos legítimos interesses dos seus clientes, no exercício de qualquer actividade financeira sujeita a autorização e registo junto de uma autoridade competente.
2. Para este efeito, assume especial relevância a existência de um modelo sólido em matéria de governo interno, o qual inclui uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade definidas, transparentes e coerentes, assim como processos eficazes para identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que o Banco está ou pode vir a estar exposto e ainda mecanismos adequados de controlo interno, incluindo políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão sólida e eficaz do risco e que promovam esse tipo de gestão.
3. Tendo em conta o exposto acima, a presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (“MOAF”) (“Política”) estabelece os princípios e as normas gerais para a atribuição da remuneração destes membros no Banco, dando cumprimento às disposições legais e regulamentares, recomendações e orientações das entidades nacionais.

II. OBJECTIVOS

5. A presente Política tem por objectivo estabelecer os princípios de actuação, orientações e directrizes no âmbito da atribuição da remuneração dos MOAF no Banco, visando proteger os melhores interesses do Banco e zelando pelo cumprimento da legislação em vigor.

III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

6. A presente Política reflecte o conjunto de medidas de organização e controlo adoptadas pelo Banco com vista a garantir e promover uma atribuição de remuneração consentânea com uma gestão sã e prudente dos riscos a que o Banco está ou pode vir a estar exposto.
7. A presente Política tem em conta a dimensão, organização, natureza e complexidade das actividades do Banco, com o propósito de assegurar o adequado funcionamento do sistema de remuneração.
8. Os procedimentos e regras estabelecidas na presente Política abrangem os membros dos órgãos de administração e de fiscalização.
9. A presente Política e os deveres que dela emergem são aplicáveis a todos os Administradores e Colaboradores do Banco, na medida que tenham qualquer intervenção, directa ou indirecta, no sistema de remuneração dos MOAF.

CAPÍTULO II – SISTEMA DE GOVERNAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

I. PRINCÍPIOS GERAIS

10. A política de remuneração dos MOAF do Banco assenta nos seguintes princípios gerais:

- a. Promove e é coerente com uma gestão de riscos sã e prudente;
- b. Não incentiva a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
- c. É compatível com a estratégia empresarial do Banco, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo;
- d. Prevê as medidas necessárias destinadas a evitar conflitos de interesses;
- e. É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade do Banco;
- f. Promove, em permanência, uma conduta profissional responsável e prudente, pautada por elevados padrões de exigência ética consagrados no Regulamento do Código de Ética e Conduta do Banco;
- g. Deverá ser revista sempre que se verificarem alterações no domínio das alíneas anteriores ou do quadro legal aplicável.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Remunerações definir os princípios enquadramentos da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais, submetendo-os à Assembleia Geral para aprovação.

II. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

11. A remuneração total no Banco resulta da combinação entre as componentes de remuneração fixa e variável, sendo que de seguida se descreve a estrutura e os critérios de atribuição das diferentes componentes de remuneração aplicáveis.

12. A componente fixa da remuneração é fundamentada na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções aplicáveis a cada MOAF.
13. Por seu lado, a componente variável da remuneração é fundamentada no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, bem como no cumprimento das funções dos MOAF para além do exigido, não sendo concedida remuneração variável garantida.
14. Não obstante, a componente variável da remuneração não pode, sob qualquer circunstância, limitar a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios e a sua concessão tem em consideração todos os tipos de riscos, actuais e futuros, a que o Banco está ou pode vir a estar exposto.
15. A definição do valor total da componente variável da remuneração será decidida no final de cada exercício económico e deve efectuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais do Banco;
16. A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseia 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 subjacente e os riscos de negócio;
17. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Banco;
18. A componente variável não é garantida contratualmente, através de instrumento financeiro, ou de qualquer outra forma;

19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. A atribuição de uma componente variável de remuneração aos membros executivos do Conselho de Administração encontra-se dependente dos resultados da sua avaliação anual de desempenho.
23. 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.
24. 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 e está dependente de parecer

prévio da Comissão de Remunerações, o qual deverá ser solicitado pelo Conselho de Administração do Banco.

25. O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos membros executivos do Conselho de Administração deve ser equilibrado, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.
26. De notar que tanto a componente fixa como a componente variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração, conjuntamente com a Comissão de Remunerações.
27. 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.
28. Atento ao exposto no artigo 188.º, n.º 9 do RGIF, o Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post* à totalidade da componente variável da remuneração, com base no risco, através dos seguintes mecanismos:
 - a) Redução (malus): mediante o qual o Banco poderá reduzir total ou parcialmente o montante da componente variável que haja sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
 - b) Reversão (clawback): mediante o qual o Banco retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já se verificou, ficando o membro executivo do órgão de administração obrigado a devolver ao Banco tais montantes.

29. Os mencionados mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post* serão aplicáveis pelo Banco caso se verifique alguma das seguintes situações, ou qualquer outro evento de natureza extremamente significativa:
- a) Quando a liquidez e solvabilidade do Banco se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor ou pelo supervisor;
 - b) Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
 - c) Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
 - d) Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros;
 - e) Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa tenha comprovadamente participado ou incentivado práticas comerciais fraudulentas ou que incentivassem uma exagerada assumpção de riscos das quais tenha resultado uma lesão, ou que tenham contribuído para uma lesão, dos interesses de natureza patrimonial dos clientes do Banco.

A. MEMBROS EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

30. A remuneração fixa mensal dos Administradores Executivos é paga 14 vezes ao ano, encontrando-se aqui contemplados os subsídios de Natal e de férias.
31. As despesas de representação poderão ser suportadas em cartões de crédito atribuídos aos membros da Comissão Executiva, com o limite global fixado no respetivo Orçamento anual.

32. Os Administradores Executivos beneficiam da utilização dos meios de transporte e de comunicação disponibilizados pelo Banco para o cabal exercício das suas funções.
33. A remuneração variável é determinada nos termos definidos no ponto II do capítulo I.
34. Em caso de destituição de um Administrador Executivo, sem justa causa, a indemnização a pagar rege-se pelo disposto na legislação e regulamentação aplicável. Em caso de destituição por inadequado desempenho, não será paga qualquer compensação ou indemnização.

B. MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

35. Os membros não executivos do órgão de administração dispõem apenas de uma componente fixa da remuneração, não auferindo qualquer componente variável.
36. A remuneração fixa mensal dos Administradores não Executivos é paga 12 vezes ao ano.

C. CONSELHO FISCAL

37. Os membros do Conselho Fiscal dispõem apenas de uma componente fixa da remuneração, não auferindo qualquer componente variável.
38. A remuneração fixa mensal dos membros do conselho fiscal é paga 12 vezes ao ano.

CAPÍTULO III – PROCEDIMENTOS

I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A. ELABORAÇÃO

39. A elaboração da proposta da presente Política é da responsabilidade da Direcção de Capital Humano.

B. REVISÃO

40. O Banco assume o compromisso de proceder a uma revisão regular desta Política, sempre que se justificar, a fim de assegurar que a mesma se adequa ao escopo das actividades bancárias e de intermediação financeira realizadas pelo Banco, bem como à sua estrutura organizacional, obrigando-se a ajustar esta Política em função de eventuais alterações dos pressupostos com base nos quais ela foi definida.

41. A revisão deve ser efectuada por iniciativa do Conselho de Administração, da Assembleia Geral, do Conselho Fiscal e da Comissão de Remunerações ou por qualquer uma das funções de controlo interno, a saber, a Direcção de Auditoria Interna, a Direcção de *Compliance* e a Direcção de Gestão de Risco.

42. Com uma periodicidade anual, a Comissão de Remunerações deve assegurar, junto da Direcção de Auditoria Interna, que a presente Política e a sua respectiva implementação no Banco sejam sujeitas a uma análise interna, centralizada e independente. Dessa análise, procurar-se-á garantir que a presente Política:

- a. É efectivamente aplicada;
- b. Que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objectivos de longo prazo do Banco estão a ser adequadamente reflectidos;

- c. Está de acordo com os objectivos do Banco, a estratégia de risco, a cultura e os valores empresariais, os interesses a longo prazo e as medidas utilizadas para evitar conflitos de interesses;
 - d. Está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, bem como com os princípios e recomendações nacionais e internacionais aplicáveis.
43. Os resultados da análise efectuada e as medidas eventualmente adoptadas para corrigir quaisquer deficiências devem ser documentados através de relatório escrito, enviado à Comissão de Remunerações para que esta se pronuncie sobre as conclusões do mesmo.
44. Este relatório e a respectiva apreciação da Comissão de Remunerações, serão disponibilizados à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal.
45. O relatório previsto nos pontos anteriores é disponibilizado à autoridade de supervisão competente, sempre que solicitado.

C. APROVAÇÃO

46. A Comissão de Remunerações submete a proposta da presente Política e subsequentes revisões à aprovação da Assembleia Geral através do Conselho de Administração.

D. PUBLICAÇÃO E APROVAÇÃO

47. A Direcção de Capital Humano:
- a. Dá conhecimento da aprovação da presente Política à Comissão de Remunerações e ao Conselho de Administração;

- b. Divulga, através do Portal das Instituições, a política de remuneração aprovada, explicitando os valores globais pagos pelo Banco à totalidade de cada órgão, bem como o processo pelo qual a política é implementada e aprovada;
- c. Assegura o arquivo, por um período mínimo de 5 anos, da presente Política, das alterações aprovadas e dos extractos de Acta da Assembleia Geral, onde conste a aprovação e a justificação das alterações aprovadas;
- d. Diligência junto das Direcções relevantes a publicação da presente Política na *Intranet* do Banco no sítio da *internet* do Banco, de forma a ficar disponível para consulta do público em geral.

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

I. CONTROLO DA INFORMAÇÃO

48. Toda a informação obtida pelo Banco respeitante à remuneração dos MOAF é mantida sob sigilo, sendo o acesso à informação permitido na estrita medida do necessário ao processo de remuneração e nos termos e para os efeitos da legislação e regulamentação aplicável. Deste modo, devem ser verificadas as seguintes medidas:

- a. Confidencialidade e acesso à informação – Os Colaboradores apenas têm acesso à informação respeitante ao processo de remuneração na medida do necessário para o desempenho das respectivas funções, assegurando a não divulgação e/ou utilização indevida desta informação;
- b. Regra da secretária limpa (*clean desk policy*) – Os Colaboradores devem manter o seu espaço de trabalho limpo e organizado, devendo toda a documentação confidencial ser mantida num local seguro e com acesso restrito;
- c. Medidas de segurança informática – Em caso de ausência do posto de trabalho, os Colaboradores devem garantir que os materiais informáticos se encontram desligados ou com a sessão protegida;
- d. Regra da destruição documental – Os Colaboradores devem garantir que todos os documentos que não sejam necessários são destruídos conforme as instruções internas do Banco, assegurando que os mesmos não são alvo de utilização indevida por terceiros.

II. ARQUIVO DOCUMENTAL

49. A informação relativa à remuneração atribuída pelo Banco, nomeadamente no âmbito dos processos de avaliação de desempenho e de avaliação independente do sistema de remuneração, deve ser mantida e arquivada pelo Banco.

III. INCUMPRIMENTO

50. O incumprimento das regras descritas nesta Política pelos colaboradores do Banco pode ser considerado violação grave de deveres de conduta e, em consequência, pode dar lugar à aplicação de medidas disciplinares, sanções contratuais ou a eventual responsabilidade criminal.

Anexo I

Remuneração Global dos Órgãos Sociais Ano 2022	
Orgãos Sociais	(CA/CE/CF)
Valor AOA 000	2 209 632