



Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo do BAICV

As informações contidas neste documento são de propriedade do Banco BAI Cabo Verde, S.A., sendo permitida a sua leitura somente a colaboradores do Banco BAI Cabo Verde ou a pessoas devidamente autorizadas para o efeito.

Este documento foi elaborado em Abril de 2017 na sua versão inicial tendo posteriormente evoluído de acordo com as seguintes versões:

Versão	Motivo de alteração	Data	Aprovação
V3	Capítulo 7 – Alterações sobre os critérios de elegibilidade	14/03/2023	CA
V2	Desagregação da Política de Remuneração em: <ul style="list-style-type: none">- Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;- Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo. Inclusão da retribuição variável das funções de controlo Normalização dos procedimentos referentes a Política de Remuneração das Instituições Financeiras do Aviso 2/2019 do BCV	21/06/2022	CA

Índice

1. Introdução	4
2. Glossário	4
3. Objetivos e Âmbito	4
4. Vigência	5
5. Princípios da Política	6
6. Componentes da Remuneração	7
6.1. Colaboradores Geral	7
6.1.1. Componente de natureza fixa	7
6.1.2. Componente de natureza variável	8
6.2. Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados	9
6.2.1. Componente de natureza fixa	9
6.2.2. Componente de natureza variável	9
7. Critérios de Elegibilidade	10
8. Responsabilidade pela Política	11
9. Incumprimento	11
10. Divulgação	11
11. Alterações e Aprovação	11

1. INTRODUÇÃO

O BAI Cabo Verde S.A. (doravante "BAICV"), consciente da importância da implementação da política e práticas de remuneração que permitam garantir a atração, motivação e retenção dos seus Colaboradores, assim como o alinhamento entre a estratégia do Banco e a estratégia de Capital Humano, estabeleceu a presente Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo.

Esta Política reflete o conjunto de medidas de organização e controlo adotadas pelo BAICV, 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.

2. GLOSSÁRIO

- a) **Áreas de Controlo Interno:** (Auditoria Interna, Gestão de Risco, Compliance, Segurança de Informação e Planeamento e Controlo).
- b) **Funções Relevantes/Colaboradores Identificados** : Corresponde aos colaboradores que exercem funções de responsáveis das áreas de controlo interno e/ou colaboradores cuja atividade tem impacto no perfil de risco.
- c) **Titulares de Funções de Controlo** : Corresponde aos colaboradores que exercem funções técnicas de controlo interno.

3. OBJETIVOS E ÂMBITO

A Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo tem em conta a estratégia da instituição, a sua natureza, estrutura, cultura e valores e foi elaborada com base nos princípios orientadores da meritocracia e transparência, assegurando o reconhecimento do elevado desempenho, bem como a clara comunicação das regras e critérios de aplicação das práticas remuneratórias.

Neste sentido, a Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo tem em consideração um conjunto de objetivos alinhados com a sua Missão, Visão e Valores, designadamente:

- d) Atrair, motivar e reter colaboradores de elevado talento, de modo a promover a criação de valor no longo prazo;

- e) Potenciar o compromisso e motivação dos colaboradores, através da promoção de um desempenho de excelência, onde se deverá reconhecer e premiar o mérito, de forma a recompensar o nível de responsabilidade profissional;
- f) Criar incentivos que assegurem uma assunção de riscos sã e prudente, compatível com a estratégia do Banco, e que não constitua um incentivo à assunção de riscos superiores ao nível de risco estabelecido e limitado, nem incorra em conflitos de interesses;
- g) Concretizar os objetivos estratégicos de longo prazo de forma sustentada e alinhada com a estratégia do Banco;
- h) Garantir o desempenho sustentável e adaptado ao perfil de risco do Banco;
- i) Incentivar a conduta própria de um Banco responsável, nomeadamente na forma de realizar negócios, tomar decisões e interagir com os clientes;
- j) Assegurar a independência dos Colaboradores que exercem Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados, relativamente às Unidades de Estrutura que controlam, atribuindo-lhes uma remuneração, fiscalizada diretamente pelo Órgão de Fiscalização, em função da realização dos objetivos associados às suas funções.

A presente Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo procura contribuir para que os objetivos e valores de longo prazo sejam alcançados, tendo em conta a sua apetência pelo risco. Através da adoção de práticas remuneratórias sãs e prudentes será promovida uma gestão sólida e eficaz do risco no âmbito da estratégia do BAICV, oferecendo aos seus Colaboradores um quadro remuneratório competitivo e alinhado com as melhores práticas de mercado, nacionais e internacionais.

Os procedimentos e regras estabelecidas na presente Política, e os deveres que dela emergem, abrangem:

- a) Todos os colaboradores do BAICV;
- b) Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados, conforme os termos do Aviso nº2/2019 (II Série — NO 38 «B.O.» da República de Cabo Verde — 14 de março de 2019), que estabelece as linhas orientadoras para a definição das Políticas de Remuneração das Instituições Financeiras.

4. VIGÊNCIA

A Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação anual, a fim de garantir a sua adequação e congruência com o Plano Estratégico aprovado.

5. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA

- a) Considera a situação económica e financeira do BAICV, nomeadamente ao nível dos resultados líquidos e solidez dos fundos próprios;
- b) Assegura os interesses do BAICV numa perspetiva de governação societária e de continuidade do negócio;
- c) É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade do Banco;
- d) Garante o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, tendo presentes as práticas do mercado onde o BAICV se insere;
- e) Permite a execução de uma política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o não pagamento de qualquer remuneração variável;
- f) Assegura que a atribuição de remuneração variável está dependente da obtenção de resultados positivos no BAICV e baseia-se no desempenho da Instituição, das Unidades de Negócio e dos Colaboradores;
- g) Garante o alinhamento da remuneração com os objetivos, a estratégia, os valores e os interesses de longo prazo do BAICV e não incentiva a assunção excessiva e imprudente de riscos;
- h) Assegura a independência dos Colaboradores que exercem Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados, relativamente às Unidades de Estrutura que controlam, atribuindo-lhes uma remuneração, fiscalizada diretamente pelo Órgão de Fiscalização, em função da realização dos objetivos associados às suas funções;
- i) Prevê as medidas necessárias e destinadas a evitar conflitos de interesse ou incentivos que possam levar os Colaboradores a favorecerem os seus próprios interesses ou os interesses do BAICV, em detrimento dos legítimos interesses dos Clientes;
- j) Destina-se a promover comportamentos que garantam a sustentabilidade dos resultados ao longo do tempo, num quadro que seja coerente e contribua para a promoção de uma gestão de riscos sã e prudente;
- k) Promove, em permanência, uma conduta profissional responsável e prudente, pautada por elevados padrões de exigência ética consagrados no Código de Conduta;
- l) Deverá ser revista sempre que se verificarem alterações no domínio das alíneas anteriores ou do quadro legal aplicável.

6. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Colaboradores do BAICV assenta no conceito de Remuneração Total sendo assim composta por:

- a) **Componentes de natureza fixa** – Salário base, de natureza fixa mensal, acrescido de subsídios e/ou complementos em prática, que se destinem a compensar disponibilidade, condições de trabalho, antiguidade e/ou acréscimos de responsabilidade.

- b) **Componentes de natureza variável** – Podendo assumir as formas de Prémios, Bónus e/ou Incentivos, apresentam uma natureza variável quanto à sua entrega, bem como quanto ao prazo e modo de pagamento, estando dependentes do cumprimento de resultados de natureza individual ao nível do colaborador, da sua equipa, área, departamento e direção, bem como de resultados globais ou parciais do BAICV.

6.1. Colaboradores Geral

6.1.1. Componente de natureza fixa

A componente fixa da remuneração da generalidade dos Colaboradores é determinada pela categoria de cada Colaborador, e é atualizada regularmente pelas práticas salariais do mercado local para posições idênticas em instituições financeiras semelhantes. Comporta um salário fixo, acrescido dos subsídios identificados nos documentos internos do BAICV.

A remuneração fixa anual é paga 14 vezes ao ano, encontrando-se aqui contemplados os subsídios de Natal e de Férias. A componente fixa da remuneração da generalidade dos Colaboradores reflete essencialmente a experiência profissional relevante e a responsabilidade organizacional que corresponde às funções do BAICV, tendo como base as práticas remuneratórias vigentes no sector de atividade e respetivo mercado de atuação.

A remuneração dos Colaboradores pode ainda integrar complementos remuneratórios dependentes em cada momento da manutenção de critérios e condições de exercício definidos e adequados a determinadas funções, podendo os mesmos ser reduzidos, suspensos ou cancelados se não se verificarem aqueles critérios e condições.

6.1.2. Componente de natureza variável

Para além da remuneração fixa, os Colaboradores podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração.

No caso de ser atribuída uma remuneração variável aos Colaboradores, esta tem obrigatoriamente de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, bem como das orientações e recomendações dos supervisores, e ter em conta as melhores práticas vigentes nesta matéria.

A componente variável da remuneração não pode limitar a capacidade do BAICV em reforçar as suas bases de fundos próprios, promovendo a prossecução da atividade em cumprimento da apetência pelo risco definida pelo Banco.

Os critérios fixados para a determinação da componente variável individual da remuneração baseiam-se no desempenho global do Colaborador, o qual inclui critérios de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, nomeadamente:

- a) Resultado da avaliação de desempenho individual, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira;
- b) Fatores económicos;
- c) Contribuição para os resultados e proteção dos riscos assumidos pelo BAICV;
- d) Comprometimento com a missão, valores, objetivos e metas do BAICV;
- e) Cumprimento das regras aplicáveis à atividade do BAICV;
- f) Nível de responsabilidade das funções;
- g) Resultados da Unidade de Negócio; e
- h) Resultados globais do Banco.

No estabelecimento dos critérios de natureza financeira e não financeira acima mencionados deve ser assegurado que:

- a) Não se associa exclusivamente a uma meta quantitativa da comercialização ou do fornecimento de produtos e serviços bancários; e

- b) Não promove a comercialização ou o fornecimento de um determinado produto, ou categoria de produtos, que sejam mais lucrativos para o Banco, ou para os seus Colaboradores, sem prejuízo dos legítimos interesses dos Clientes.

6.2. Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados

6.2.1. Componente de natureza fixa

Para os Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados aplica-se a mesma prática de remuneração fixa constante no ponto anterior (6.1.1.).

A remuneração destes Colaboradores é predominantemente fixa, de modo a refletir a natureza das suas responsabilidades.

6.2.2. Componente de natureza variável

Para além da remuneração fixa, os Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pelo Conselho de Administração.

A remuneração dos Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados integra uma componente variável, sob a forma de prémio variável, sendo que a componente fixa deve representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, de forma a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível sobre a componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento.

A componente variável da remuneração só deve constituir um direito adquirido, ou ser paga, se for sustentável à luz da situação financeira do BAICV, e fundamentada à luz do desempenho individual do Colaborador.

Os Titulares das Funções de Controlo são abrangidos por um único prémio anual. A sua atribuição deverá estar associada ao grau de cumprimento dos principais objetivos associados às suas funções, promovendo a independência do desempenho das Unidades de Estrutura que supervisionam.

No caso dos Titulares de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados, aplica-se o mesmo princípio, no entanto, o pagamento de uma parte substancial da remuneração variável, representando pelo menos 40% da

componente variável da remuneração, poderá ser diferido, numa base proporcional, por um período de três anos. Este período atende ao ciclo económico e à natureza dos riscos e das atividades desenvolvidas.

As remunerações diferidas referidas, estão sujeitas aos mecanismos de redução e de reversão, caso o Colaborador em causa, for responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco:

- a) Entende-se por mecanismo de redução (*malus*) o regime através do qual a Instituição poderá reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que tenha sido objeto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.
- b) Entende-se por mecanismo de reversão (*clawback*) o regime através do qual a Instituição retém o montante da remuneração variável, cujo pagamento já constitui um direito adquirido.

O Órgão de Fiscalização é responsável por supervisionar a remuneração dos Titulares de Funções de Controlo e de Funções Relevantes/Colaboradores Identificados, formulando, sempre que necessário, recomendações sobre as componentes de remuneração e os montantes a serem pagos.

7. CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

A atribuição de qualquer retribuição variável apenas deverá ocorrer:

- a) Caso se verifique a existência de uma base de capital sólida e forte do Banco no período a que a mesma se refere;
- b) Caso os resultados do Banco no período a que a mesma se refere tenham sido positivos. Entende-se por resultados positivos o cumprimento dos objetivos estratégicos definidos pelo BAICV;
- c) Caso se verifique um desempenho positivo por parte do Colaborador;
- d) Se o colaborador se encontrar em efetividade de funções no Banco, à data do pagamento da retribuição variável;
- e) Se o Colaborador tiver mais de 6 meses de antiguidade. Se tiver menos de 6 meses de antiguidade não é elegível a atribuição de Retribuição Variável. Se tiver entre 6 meses e 1 ano de antiguidade, o valor de Retribuição Variável a atribuir será proporcional aos meses de serviço;
- f) Se não se tiver verificado a existência de qualquer sanção disciplinar por parte do Colaborador no período a que a Retribuição Variável reporta;

- g) Se o Colaborador não tiver participado ou tiver sido responsável por uma atuação que tenha resultado em perdas significativas para o Banco;
- h) Se não se tiver verificado qualquer falta injustificada por parte do Colaborador no período a que a Retribuição Variável reporta;
- i) Se não tiver ausências justificadas superiores a 22 dias úteis, por parte do Colaborador no período a que a RV reporta, salvo as ausências no período de licença de maternidade obrigatória (60 dias) ou doença prolongada comprovada por atestado médico até 60 dias.
- j) Nas situações em que não se verifica elegibilidade da RV por um ou mais critérios definidos acima, pode à CE reavaliar e decidir para atribuição.

8. RESPONSABILIDADE PELA POLÍTICA

Na sua atuação, cabe ao Conselho de Administração do BAICV, enquanto órgão com competência para deliberar sobre qualquer assunto da administração da sociedade, definir, formalizar, implementar, divulgar e periodicamente rever a Política de Remuneração de Colaboradores e Titulares de Funções de Controlo.

9. INCUMPRIMENTO

O incumprimento das regras descritas na presente Política, pelos Colaboradores do BAICV, 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.

10. DIVULGAÇÃO

A presente Política será objeto de divulgação interna através da disponibilização na rede interna do BAICV.

11. ALTERAÇÕES E APROVAÇÃO

A Política é revisto anualmente ou sempre que se considera desadequada em cumprimento da legislação e regulamentação em vigor. Qualquer alteração ou revisão desta política deverá ser submetida à Comissão Executiva para aprovação e, posteriormente, ratificada pelo Conselho de Administração