



Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do BAICV

ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Princípios Gerais	3
3. Definição, Monitorização e Revisão	4
4. Modalidade de Remuneração	5
5. Remuneração dos Membros não executivos do Conselho de Administração	6
6. Remuneração dos Membros da Comissão Executiva	6
6.1. Componente fixa	6
6.2. Componente variável	6
6.3. Outros benefícios	8
7. Remuneração dos Membros do Conselho Fiscal	8
8. Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais do BAICV (CROS)	8
9. Destituição ou Cessação de Funções	9
10. Revisão	9
11. Divulgação e Entrada em Vigor	9
12. Anexos	9
12.1. Anexo I	9
12.2. Anexo II	10

1. INTRODUÇÃO

Nos termos e para efeitos do nº 1 do artigo 32º conjugado com a alínea c) do nº 2 do artigo 32º da Lei das Atividades e das Instituições Financeiras (LAIF), aprovado pela Lei n.º 62/VIII/2014, de 23 de abril, as instituições financeiras devem ser dotadas de mecanismos e procedimentos de bom governo societário, em termos proporcionais à sua dimensão, à sua organização interna e ao âmbito e complexidade das atividades exercidas, devendo as instituições financeiras dispor de políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos e com os objetivos de longo prazo da instituição.

A Política de Remuneração é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

- a) Lei das Atividades e das Instituições Financeiras (LAIF), aprovado pela Lei n.º 62/VIII/2014, de 23 de abril;
- b) Aviso nº6/2017 do Banco de Cabo Verde, que aprova o Código de Governo Societário das Instituições Financeiras;
- c) Aviso nº 2/2019 do Banco de Cabo Verde, que regula as Políticas de Remuneração das Instituições Financeiras;
- d) Os Estatutos do BAICV.

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 atividade, nomeadamente a reduzida dimensão e a natureza do negócio que se caracteriza pela prestação de serviços bancários e financeiros a clientes do sector empresarial e clientes particulares dentro de uma gama de oferta reduzida e tradicional e traduzida numa atividade de pouca complexidade e focalizada num nicho de mercado específico.

A aprovação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização encontra-se legal e estatutariamente confiada à Assembleia Geral do BAICV, sob proposta da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS).

2. PRINCÍPIOS GERAIS

- a) A Política de Remuneração encontra-se definida atenta a específica natureza do BAICV, enquanto instituição financeira, e a missão e os valores a que se encontra por inerência dessa natureza vinculada, designadamente:
 - i. Criar valor para os depositantes, investidores, clientes e demais contrapartes do BAICV, obtendo níveis de rentabilidade sustentados numa oferta universal de produtos e serviços

- que satisfaçam integralmente as necessidades bancárias e financeiras dos associados e clientes;
- ii. Desenvolver uma atividade de banca de retalho que se diferencia pelas suas finalidades mutualistas e representa os valores da participação associativa e da solidariedade, vocacionada para a captação de poupanças e para o crédito aos segmentos de particulares, empresários em nome individual, microempresas, pequenas, médias e grandes empresas e instituições do setor de serviços, acompanhada de uma oferta universal de produtos e serviços bancários, mutualistas e financeiros.
- b) A Política de Remuneração é construída como um instrumento de gestão estratégica de negócio, tendo em vista:
- i. Recompensar o nível de responsabilidade profissional e assegurar a equidade interna e a competitividade externa;
 - ii. Estimular o compromisso e motivação das pessoas e promover desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o mérito;
 - iii. Materializar de forma sustentada os objetivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do BAICV, tendo sempre em conta a gestão de risco e o apetite ao risco do BAICV.
- c) A Política de Remuneração tem como pressuposto central que o processo de preparação e tomada de decisões pelos membros do Conselho de Administração do BAICV é isento e imparcial.
- d) A Política de Remuneração é materializada tendo em consideração a atividade, o apetite ao risco, a estrutura e a dimensão do BAICV, bem como as práticas do mercado, assentando a sua definição em critérios objetivos, transparentes, coerentes e compatíveis com a hierarquia de responsabilidades e competências dos remunerados, assegurando ainda a aplicação dos princípios e normas previstos na Política de Gestão de Conflito de Interesses do BAICV, que permitem a prevenção, identificação, gestão, mitigação, resolução e informação de conflitos de interesses.
- e) A presente política aplica-se aos membros dos órgãos sociais.

3. DEFINIÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

- a) A CROS é responsável pela elaboração, monitorização e revisão da presente Política de Remuneração.
- b) A CROS assume a responsabilidade fundamental de garantir que os respetivos princípios e regras da presente Política de Remuneração são devidamente executados, designadamente por via da formulação de juízos informados e independentes sobre a política remuneratória dos membros do

- Conselho de Administração e as práticas remuneratórias aplicáveis aos mesmos, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.
- c) A CROS assegura que a política e as práticas de remuneração dos membros dos órgãos sociais do BAICV são sujeitas anualmente a uma análise centralizada e independente.
 - d) No âmbito da análise centralizada anual, a CROS avalia os processos, a política e as práticas globais de remuneração, por forma a assegurar que as mesmas:
 - i. Funcionam conforme estão estabelecidas;
 - ii. Cumprem com os regulamentos, princípios e normas nacionais e internacionais;
 - iii. São implementadas de forma coerente e não limitam a capacidade do BAICV para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios.
 - e) Caso, no âmbito da revisão anual, se conclua que a presente política de remuneração não se encontra adequada, são apresentadas medidas corretivas à mesma pela CROS.
 - f) Os resultados de cada revisão interna efetuada e as medidas adotadas para corrigir quaisquer deficiências são documentadas, através de atas e/ou relatórios das reuniões realizadas entre os intervenientes melhor referidos acima e submetido à aprovação Assembleia Geral.

4. MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO

- a) A Política de Remuneração do BAICV distingue as remunerações dos membros não executivos do Conselho de Administração, dos membros da Comissão Executiva, atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções.
- b) A remuneração dos membros da Comissão Executiva é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida e sujeita a diferimento parcial do respetivo pagamento a médio prazo, visando o equilíbrio entre o curto e o longo prazo. A componente variável não poderá limitar a capacidade do BAICV para reforçar a sua base de fundos próprios e constitui um instrumento de gestão privilegiado para recompensar: (i) um desempenho sustentado consentâneo com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco do BAICV; e (ii) o desempenho sustentado individual por referência à prossecução da sua missão e valores.
- c) A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros da Comissão Executiva é revista numa base anual, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- a) A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal.
- b) O montante da componente fixa, definido pela Assembleia Geral sob proposta da CROS, atende à responsabilidade associada ao desempenho das funções dos membros não executivos do Conselho de Administração, tal como descritas no procedimento de avaliação interno de adequação desses titulares referido na Política de Seleção e Avaliação, bem como à disponibilidade e experiência e qualificações profissionais exigidas para o exercício dessas funções.

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO EXECUTIVA

6.1. COMPONENTE FIXA

A componente fixa da remuneração dos membros da Comissão Executiva atende à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções, tal como descritas no modelo de avaliação interno de adequação dos titulares desse órgão, sendo constituída por:

- a) Remuneração fixa mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

6.2. COMPONENTE VARIÁVEL

- a) A remuneração dos membros da Comissão Executiva pode incluir uma componente variável, aprovada pela Assembleia Geral sob proposta da CROS, sendo que esta, respeitando as normas vigentes e tomando em consideração o rácio entre a componente variável e a componente fixa que se encontre estabelecida para os quadros titulares de funções essenciais do BAICV, deve assegurar que a remuneração de componente fixa assume uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, e permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade do seu não pagamento por decisão dos acionistas e regulamentar.
- b) A componente variável da remuneração dos membros da Comissão Executiva apenas pode ser atribuída em exercícios em que o BAICV não tenha apresentado prejuízos e deve depender de uma avaliação plurianual do desempenho de cada membro, a ser realizada pelo acionista maioritário, para que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes da remuneração dele dependentes seja repartido ao longo de um

período que tenha em conta o ciclo económico subjacente do BAICV e os seus riscos de negócio, sendo, para o efeito, considerado não só o exercício a que a componente variável da remuneração concerne, mas também os exercícios anteriores.

- c) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração prevê a possibilidade de ajustamentos pelo risco e a possibilidade de não pagamento da remuneração, considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao BAICV.
- d) O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento é adquirido numa base proporcional anual ao longo do período de diferimento, ficando esse direito condicionado à existência de uma situação financeira sustentável do BAICV, à não verificação de factos reportados ao exercício respetivo que possam gerar impactos negativos, a uma avaliação positiva do desempenho do seu titular e à verificação dos riscos atuais e futuros assumidos pelo BAICV.
- e) A atribuição de componente variável aos membros da Comissão Executiva fica dependente de prévia aceitação escrita pelos mesmos da respetiva sujeição a mecanismos de redução (*malus*) e de reversão (*clawback*), conforme previstos e definidos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 2.º do Aviso nº 2/2019.
- f) Os critérios para aplicação desses mecanismos a que se refere o parágrafo anterior são aprovados pela Assembleia Geral mediante proposta da CROS, os quais devem, pelo menos, considerar as seguintes situações:
 - i. Operações aprovadas durante um ou mais mandatos com impacto material negativo na situação patrimonial do BAICV, designadamente no nível de fundos próprios, solvência ou liquidez, durante o período mínimo de três anos após o pagamento da componente variável;
 - ii. Factos supervenientes ao pagamento da componente variável que determinem a perda de adequação para o exercício de funções de membro da Comissão Executiva do BAICV e consequente a revogação da autorização para o exercício de funções por parte da autoridade competente ou, no caso de o titular em questão já ter cessado funções, que fossem suscetíveis de fundamentar a perda de adequação;
 - iii. Incumprimentos graves do Código de Conduta e demais normativos internos do BAICV;
 - iv. Se vier a comprovar que a decisão da sua atribuição ao membro da Comissão Executiva em causa se fundou em pressupostos incorretos ou inadequados.

6.3. OUTROS BENEFÍCIOS

São atribuíveis aos membros da Comissão Executiva os seguintes benefícios:

O BAICV poderá aderir a um Fundo de Poupança Reforma nos termos da legislação Cabo-Verdiana por meio da constituição de uma apólice válida para os administradores executivos do BAICV, e colocar sob gestão desse fundo 7% do salário anual dos administradores aderentes, em regime de contribuição definida.

Os administradores que pretendam contribuir para a segurança social, podem proceder à respetiva contribuição e beneficiar do regime de segurança social público gerido pelo INPS.

7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

- a) A remuneração do Presidente do Conselho Fiscal e membros vogais efetivos é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, paga doze (12) vezes ao ano, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados do BAICV.
- b) A remuneração dos membros suplentes do conselho Fiscal será por senhas de presença determinadas por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, pela CROS.

8. COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BAICV (CROS)

- a) A CROS é designada pela Assembleia Geral, que designará igualmente o seu Presidente, e será composta por 3 (três) membros a nomear entre acionistas ou não, ou por membros do órgão de administração que não desempenhem funções executivas ou por membros do órgão de fiscalização.
- b) Compete à CROS formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração e sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez.
- c) A CROS é responsável pela adoção das decisões relativas à remuneração, e a fixação remunerações aplicáveis a cada membro dos órgãos sociais.
- d) No âmbito da sua atividade, a CROS deve observar os interesses de longo prazo dos acionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição financeira, bem como o interesse público.

- e) A CROS avalia anualmente a presente Política, tendo por base a experiência concreta decorrente da sua aplicação, as melhores práticas do setor, bem como a legislação, regras e demais orientações relevantes no domínio das competências atribuídas àquela Comissão.
- f) Sempre que considere necessária a sua revisão, a CROS elabora uma proposta fundamentada de alteração da presente Política de Remuneração, que submete à consideração do Conselho de Administração.

9. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

No caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal do BAICV, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis.

10. REVISÃO

1. A presente Política será objeto de revisão sempre que se verifiquem alterações internas e/ou externas com impactos importantes sobre a mesma pela CROS, ou pelo Conselho de Administração.
2. A CROS, submeterá, sempre que considera adequado, à aprovação da Assembleia Geral do BAICV, recomendações de alteração ou atualização da presente Política.

11. DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

A presente Política, uma vez aprovada pela Assembleia Geral, entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

A presente Política é divulgada no Portal da internet do BAICV (disponível em www.bancobai.cv), estando acessível para consulta por qualquer interessado.

12. ANEXOS

12.1. ANEXO I

1. Conselho de Administração

1.1. Presidente e Administradores Não Executivos

A remuneração fixa do Presidente e dos administradores não executivos, independentes e não independentes, é determinada com base nas seguintes considerações:

- (i) Cargo que exerce no conselho de administração;
- (ii) Competências pessoais;
- (iii) Histórico de carreira;
- (iv) Tempo de serviço no grupo.

A remuneração fixa mensal é paga 14 vezes ao ano. Estes administradores não recebem uma remuneração variável.

1.2. Administradores Executivos

A remuneração fixa dos administradores executivos é determinada por deliberação da CROS com base nas seguintes considerações:

- (i) Competências pessoais;
- (ii) Nível de responsabilidades das funções de cada um;
- (iii) Cargo que exerce no conselho de administração e na comissão executiva;
- (iv) Tempo de serviço no grupo.

A remuneração fixa mensal é paga 14 vezes ao ano.

A remuneração variável deverá depender dos seguintes fatores:

- (i) Desempenho individual;
- (ii) Fatores económicos;
- (iii) Extensão dos riscos assumidos;
- (iv) Cumprimento das regras aplicáveis à atividade do Banco;
- (v) Nível de responsabilidades das funções de cada um.

A avaliação do desempenho dos administradores executivos do Banco compete à assembleia geral. A remuneração variável não deverá ser superior a 30% da remuneração anual.

12.2. ANEXO II

2.1. Membros da Assembleia Geral e da Comissão de Remunerações (CROS)

A remuneração do Presidente e do Secretário da Mesa da Assembleia Geral é determinada com base nos cargos que exercem, por deliberação da CROS, através da atribuição:

- (i) de uma remuneração fixa, paga ao Presidente e uma remuneração por senhas de presença paga ao Secretário da Mesa da Assembleia Geral, considerando a participação nas sessões da Assembleia Geral.
- (ii) de uma remuneração por senhas de presença paga aos membros da CROS, consoante a participação

na atividade de governação societária.

2.2. Membros do Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é determinada com base nos cargos que exercem, por deliberação da CROS, através da atribuição:

- (i) de uma remuneração fixa, paga ao Presidente do Conselho Fiscal e aos vogais efetivos, considerando a dimensão e complexidade da atividade do Banco.
- (ii) de uma remuneração por senhas de presença paga aos membros e vogais suplentes, independentes e não independentes, consoante a participação na atividade de fiscalização do Conselho Fiscal e nas Comissões de Supervisão.

Os membros do Conselho Fiscal não recebem uma remuneração variável. A remuneração mensal é paga 12 vezes ao ano.