



BancoBNI
Paixão pelo futuro

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS



ÍNDICE

| | |
|---|---|
| 1. Objectivo e Âmbito | 3 |
| 2. Responsabilidades no Âmbito da Presente Política | 3 |
| 3. Estrutura e Composição da Remuneração..... | 5 |
| 3.1. Assembleia Geral | 5 |
| 3.2. Comissão de Remunerações | 5 |
| 3.3. Conselho Geral | 6 |
| 3.4. Conselho Fiscal | 6 |
| 3.5. Conselho de Administração | 6 |
| 4. Regras de Determinação de Remuneração | 6 |
| 4.1. Remuneração Fixa..... | 6 |
| 4.2. Remuneração Variável..... | 6 |
| 4.2.1. Elegibilidade e Condições | 6 |
| 4.2.2. Ajustamento da Remuneração Variável pelo Risco | 7 |
| 4.2.3. Rácio entre Componente Fixa e Variável da Remuneração | 8 |
| 5. Disposições Finais..... | 8 |
| 5.1. Cessação de Funções..... | 8 |
| 5.2. Outros Benefícios..... | 9 |
| 5.3. Sigilo, Divulgação e Conservação..... | 9 |
| 5.4. Remuneração no Desempenho de Outras Funções no BNI ou Empresas do Grupo Financeiro do BNI..... | 9 |
| 5.5. Aprovação e Periodicidade da Revisão da Política..... | 9 |
| 5.6. Divulgação e Acesso..... | 9 |

1. Objectivo e Âmbito

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais (doravante designado por “MOS”) do Banco de Negócios Internacional (doravante designado por “BNI”) estabelece os princípios, regras, procedimentos, critérios e condições para a atribuição de remuneração, suas componentes, demais benefícios ou complementos aos MOS do BNI, em cumprimento às disposições legais e regulamentares vigentes, assegurando os mais elevados padrões de boas práticas de governo societário.

A presente Política de Remuneração tem por objectivo:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- b) Promover a atribuição da remuneração a uma gestão de riscos sã e prudente e desincentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao definido e tolerado pelo BNI;
- c) Assegurar a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco;
- d) Estruturar mecanismos de remuneração que sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das actividades do BNI;
- e) Estabelecer os critérios de elegibilidade para a componente variável da remuneração dos membros da Comissão Executiva, através da fundamentação do desempenho sustentável, adaptabilidade ao nível de exposição do Banco aos riscos, interesses e solvabilidade do BNI a longo prazo;
- f) Distinguir de forma clara o critério para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções dos membros;
- g) Estabelecer critérios e limites para a atribuição da remuneração variável, períodos de diferimento, bem como os mecanismos de ajustamento do risco por forma a evitar a assunção de riscos excessivos.

A presente Política é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais do BNI:

- a) Membros da Mesa da Assembleia Geral;
- b) Membros da Comissão de Remuneração;
- c) Membros do Conselho Geral;
- d) Membros do Conselho Fiscal;
- e) Membros do Conselho de Administração:
 - i) Administradores com funções não executivas e não executivas e independentes;
 - ii) Administradores com funções executivas.

2. Responsabilidades no Âmbito da Presente Política

Não afastando as responsabilidades provenientes de Lei, Estatutos, Regulamentos e Políticas internas do Banco, cabe em especial:

- a) À Assembleia Geral:
 - i) Aprovar a presente Política;
 - ii) Aprovar a remuneração fixa e variável dos Membros dos Órgãos Sociais;
 - iii) Nomear a constituição e destituição de membros a comporem a Comissão de Remunerações;

- iv) Aprovar a aplicação das cláusulas *malus* e *clawback*.
- b) À Comissão de Remunerações:
- i) Auscultar o Conselho de Administração sobre a revisão da presente Política e definir a política de remunerações dos membros dos órgãos sociais do BNI;
 - ii) Rever a política com uma periodicidade mínima anual e efectuar o acompanhamento independente e garantia do cumprimento da presente política e demais procedimentos;
 - iii) Formular e rever a matriz de remuneração a aplicar aos MOS no início, decurso ou recondução de mandatos, respeitando:
 - a estratégia e objectivos definidos, valores e interesses a longo prazo do BNI, accionistas, investidores e de outros interessados no Banco, bem como o interesse público;
 - o conhecimento, competências, diversidade, experiência de cada, em alinhamento com a Política de Selecção, Adequação e Avaliação dos MOS;
 - as componentes da remuneração, se fixa e ou variável, consoante os órgãos sociais a que se destina, e eventuais benefícios ou complementos, em especial aos complementos de pensão de reforma por velhice ou invalidez;
 - proceder, em casos estritamente necessários, à contratação de consultores para efectuar um *benchmarking* a nível remuneratório;
 - propor à Assembleia Geral a atribuição de remuneração variável, bem como a aplicação das cláusulas *malus* e *claw back*;
 - fornecer aos accionistas o pleno acesso às informações relevantes e práticas para a fixação da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva em consonância com a avaliação individual;
 - auscultar previamente a Comissão de Risco, sobre todas as implicações em termos de riscos, gestão de riscos e solvabilidade do BNI no processo de fixação, revisão e atribuição de remuneração;
 - fornecer à Assembleia Geral, com a devida antecedência, todas as informações pormenorizadas sobre a Matriz de Remuneração, nomeadamente sobre as componentes da remuneração, os seus principais objectivos e características, a sua harmonização com a estratégia empresarial e de risco, bem como o custo global da estrutura de remuneração.
- c) Ao Conselho de Administração:
- i) Endereçar à Comissão de Remunerações, proposta de remuneração a membros do Conselho de Administração para a adequação do órgão, em virtude de processo de cooptação;
 - ii) Submeter para avaliação da Comissão de Remunerações, eventuais propostas de revisão de remuneração;
 - iii) Proceder ao processo de avaliação colegial e submeter à Comissão de Remunerações para consecução;
 - iv) Aprovar os objectivos corporativos;
 - v) Garantir a divulgação da presente política, a descrição dos valores globais pagos pelo BNI a cada órgão;
 - vi) Cabe ainda ao Conselho de Administração, aprovar os procedimentos, normativos internos necessários à aplicação da política.

d) À Comissão Executiva:

Propor a cada exercício os objectivos corporativos e avaliar a ponderação destes para a determinação do desempenho global e individual dos seus membros.

e) À Comissão de Gestão de Capital Humano:

- i) Apoiar a Comissão de Remunerações, nos termos da presente Política, no processo de avaliação da remuneração variável aos membros da Comissão Executiva;
- ii) Garantir a aplicação das orientações constantes da presente Política, associadas à remuneração variável aos titulares das Funções Essenciais.

f) À Comissão de Risco:

Emitir parecer sobre a atribuição da remuneração, em todas as suas vertentes, tendo em consideração o risco, o capital, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas.

g) À Direcção de Governação e Sustentabilidade:

Promover a elaboração da proposta de política e promover a revisão periódica.

h) À Direcção de Capital Humano:

Implementar a estrutura e o esquema remuneratório previsto na presente política.

i) À Direcção de Gestão de Risco:

Avaliar a conformidade da Política de Remuneração com o perfil e cultura de risco devendo comunicar os resultados e auxiliar na definição de medidas adequadas na definição da remuneração em função do adequado desempenho ajustado ao risco e solvabilidade do Banco.

j) À Direcção de *Compliance*:

Analisar a conformidade da presente política em conformidade com a legislação e comunicar todos os riscos em matéria de incumprimento identificados.

k) À Direcção de Auditoria Interna:

Realizar uma análise independente da implementação da presente política e dos procedimentos adoptados, reportando os resultados dessa avaliação e propor eventuais medidas para a melhoria da sua adequação e eficácia.

3. Estrutura e Composição da Remuneração

3.1. Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral são remunerados por uma componente fixa, de até 12 (doze) salários e, por decisão da Comissão de Remunerações, poderão ser atribuídas senhas de presença por participação em cada reunião ordinária e extraordinária do órgão, ou de comissões de trabalho ligadas à Assembleia Geral, de que façam parte, ascendentes conforme a hierarquia dos membros, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

3.2. Comissão de Remunerações

Os membros da Comissão de Remunerações, por decisão da Assembleia Geral, poderão ser remunerados apenas por uma componente fixa, nomeadamente, por senhas de presença por participação em cada reunião da Comissão de Remunerações, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

3.3. Conselho Geral

Os membros do Conselho Geral, por decisão da Comissão de Remunerações, poderão ser remunerados apenas por uma componente fixa, nomeadamente, por senhas de presença por participação em cada reunião do Conselho Geral, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

3.4. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa, de até 12 (doze) salários, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

3.5. Conselho de Administração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração difere consoante as funções desempenhadas pelos seus membros:

- a) Remuneração de membros com funções não executiva e não executivas e independente:

A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções não executivas e não executivas e independente é composta exclusivamente por uma componente fixa, de até 12 (doze) salários, benefícios complementares aplicáveis no BNI, ascendentes de acordo com a hierarquia dos membros, conforme estabelecido nas Políticas de Capital Humano, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

- b) Remuneração de membros com funções executivas:

A remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas é composta por uma componente fixa, de até 12 (doze) salários, que inclui os benefícios complementares aplicáveis no BNI, ascendentes de acordo com a hierarquia dos membros, conforme estabelecido nas Políticas de Capital Humano, e podendo ser igualmente composta por uma componente variável, que se encontra dependente do desempenho do (i) BNI e (ii) individual de cada Administrador Executivo (deve conter critérios qualitativos e quantitativos).

4. Regras de Determinação de Remuneração

4.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa é atribuída em função de critérios pré-determinados e, quanto ao montante individual a atribuir, respeita o princípio da transparência. Nesses termos, o BNI estabelece a remuneração fixa no início de cada mandato, respeitando as características de remuneração de cada órgão, conjunto de competências requeridas, responsabilidades inerentes às funções a desempenhar, complexidade da função, o tempo despendido no exercício de funções e ainda, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

4.2. Remuneração Variável

4.2.1. Elegibilidade e Condições

A elegibilidade para remuneração variável implica um processo de avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, de acordo com os padrões definidos, nomeadamente, desempenho do BNI mensurado pelo cumprimento dos objectivos corporativos e desempenho individual de cada membro, igualmente mensurado pelo grau de cumprimento dos seus objectivos individuais, o membro continue vinculado ao Conselho de Administração do BNI em 31 de Dezembro

do ano cujo desempenho se pretenda remunerar e, deve ser limitada a uma percentagem dos lucros líquidos compatível com a manutenção de uma base sólida de fundos próprios, fundamentada no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, não devendo incidir sobre as reservas ou sobre qualquer percentagem do lucro de exercício não distribuível, por lei, aos accionistas, e só pode ser paga depois de postos a pagamento os lucros dos accionistas ou afecto a outro fim, pela Assembleia Geral.

O BNI não concede remuneração variável garantida, excepto em caso de designação de um novo administrador executivo e, é aplicável apenas no primeiro ano de exercício de funções e se efectiva caso exista uma base sólida e forte no BNI.

A remuneração variável tem um limite máximo de até 100% da remuneração fixa anual e é atribuída se forem verificadas as seguintes condições:

- a) o Banco ter resultados operacionais positivos;
- b) a atribuição ser consistente com práticas sólidas e eficazes de gestão de risco (todos os riscos materiais, actuais e futuros) e, o seu pagamento incluindo as parcelas diferidas, não limita a capacidade do BNI de reforçar e manter a base de capital necessária alinhada com o nível de risco que a sociedade está disposta a assumir;
- c) a componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido, ou ser paga, se for sustentável com a situação financeira do BNI e fundamentada à luz do seu desempenho, da unidade de estrutura em causa e do membro em questão.

O limite poderá ser aumentado, desde que sejam cumpridas as seguintes condições:

- a) A Comissão de Remunerações, sob proposta do Conselho de Administração e com parecer da Comissão de Risco apresentar à Assembleia Geral a proposta com parecer a detalhar o rácio máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de Administradores afectados, as suas funções e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações do BNI, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
- b) A Assembleia Geral delibera sobre a proposta apresentada nos termos do ponto precedente por maioria de 2/3 dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados accionistas titulares de metade das acções representativas do capital social ou, caso tal não se verifique, por maioria de 3/4 dos votos dos accionistas presentes ou representados;
- c) Os Administradores directamente afectados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável da remuneração não são autorizados a exercer, directa ou indirectamente, quaisquer direitos de voto enquanto accionistas;
- d) O BNI informa de imediato o Banco Nacional de Angola, sobre a proposta apresentada aos accionistas e da deliberação adoptadas, para aferição das condições aprovadas.

4.2.2. Ajustamento da Remuneração Variável pelo Risco

A componente variável da remuneração poderá ser alterada caso o desempenho financeiro do BNI sofre alteração, tendo em conta a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído:

Nestes termos, o Banco poderá aplicar mecanismos de ajustamento pelo risco à totalidade da componente variável da remuneração, com base no risco, através dos seguintes mecanismos:

- a) Redução: 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: 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.

Tais mecanismos de ajustamento pelo risco 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 BNI se encontre abaixo dos limites mínimos definidos pela regulamentação vigente;
- b) Quando o membro executivo em causa participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- c) Quando o membro executivo em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- d) Quando o membro executivo em causa participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros;
- e) Quando o membro executivo em causa tenha comprovadamente participado ou incentivado práticas comerciais fraudulentas ou que incentivassem uma exagerada assunção do risco das quais tenha resultado uma lesão, ou que tenham contribuído para uma lesão dos interesses de natureza patrimonial dos clientes do Banco.

4.2.3. Rácio entre Componente Fixa e Variável da Remuneração

O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos membros executivos deve ser equilibrada, 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.

Estas componentes terão os limites que forem propostos anualmente pelo Conselho de Administração e fixada pela Comissão de Remunerações.

5. Disposições Finais

5.1. Cessação de Funções

Os membros do Conselho de Administração podem beneficiar de uma compensação por cessação antecipada do exercício de funções que, lhes seja aplicável.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, quaisquer pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções dos membros do Conselho de Administração encontram-se dependentes de proposta a apresentar pela Comissão de Remunerações, devendo sempre refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

Caso o mandato do membro executivo cesse por iniciativa do Banco e por justa causa, o membro não terá direito a qualquer parte diferida da componente variável, sem prejuízo da aplicação de qualquer ajustamento redução ou reversão.

Se um membro executivo renunciar antes do termo do mandato para o qual foi nomeado, a Comissão de Remunerações determinará se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da componente variável da remuneração, cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos da redução ou reversão aplicáveis e na data específica para o pagamento de cada parte diferida.

Se, pelo contrário, o mandato do membro executivo cessar sob iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da Lei, o membro respectivo terá direito a receber todos os montantes diferidos da remuneração variável vencido até essa data, sujeito aos ajustamentos da redução e reversão aplicáveis e na data específica para cada pagamento diferido.

Não é permitida qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de períodos de pré-aviso, nos casos em que a destituição ou a resolução do contrato de um inadequado desempenho de funções.

5.2. Outros Benefícios

Os membros do Conselho de Administração beneficiam de benefícios aplicáveis à generalidade dos Colaboradores do BNI e conforme estipulado nas Políticas de Capital Humano em vigor, durante o período em que cada MOS desempenhe funções, terminando com a cessação do respectivo mandato.

5.3. Sigilo, Divulgação e Conservação

A remuneração dos MOS do BNI deve ser gerida sob sigilo e o seu acesso respeita às medidas de restrição impostas. Não afastando o seu carácter sigiloso, deve ser garantida a divulgação pública dos valores globais pagos à totalidade de cada órgão.

O BNI garante a adequada conservação do processo associado à avaliação da fixação, atribuição da remuneração e demais procedimentos associados, por um período de 10 (dez) anos, contados a partir de cada acto.

5.4. Remuneração no Desempenho de Outras Funções no BNI ou Empresas do Grupo Financeiro do BNI

A remuneração dos MOS em regime de exclusividade de funções visa compensar actividades que estes desenvolvem directamente no BNI e, caso exerçam funções noutras sociedades dentro do mesmo grupo financeiro do BNI, poderão auferir uma remuneração adicional, devendo a remuneração e função ser aprovada pela Comissão de Remunerações.

5.5. Aprovação e Periodicidade da Revisão da Política

A presente política é apreciada pelos accionistas em Assembleia Geral.

O BNI procede à revisão periódica, no mínimo anual, desta Política, a fim de assegurar que a mesma se adequa às 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, em particular, alterações legais e/ou regulamentares.

Todos os membros dos órgãos sociais do BNI, inclusive os seus quadros directivos, estão obrigados ao respeito dos princípios expressos nesta Política, no desempenho das suas funções profissionais, bem como fora dessas funções, na medida em que possam impactar negativamente os interesses ou reputação do BNI.

As dúvidas e omissões do presente regulamento serão resolvidas em sede da Comissão de Remunerações.

5.6. Divulgação e Acesso

A presente política deve ser divulgada para todos os Colaboradores e ao público em geral.

Todos os exemplares impressos são consideradas cópias não controladas.

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação.

PROPRIEDADES DO DOCUMENTO

| | |
|---------------------------|---|
| Nome | POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS. |
| Data de Aprovação | 25/04/2024 |
| Data de Publicação | 15/07/2024 |
| Disponibilização | Este documento encontra-se disponível e actualizado através do site público do Banco BNI. |