



Política de Remunerações dos Trabalhadores do BCH

Versão 2.0.

Controlo de Elaboração

	Nome do Responsável	Função	Rubrica	Data
Elaboração	Pamela Van-Dúnem	DORG	<i>Pamela Van-Dúnem</i>	03-05-2023
Verificação	Cristiana Lavrador	PCE	<i>Cristiana Lavrador</i>	03-05-2023
Aprovação	Natalino Lavrador	PCA	<i>Natalino Lavrador</i>	03-05-2023

Nota: O Documento original encontra-se assinado pelo Conselho de Administração e arquivado sob a responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos.

Mapa de Revisões

Número de Versão	Data	Motivo	Observações
1.0.	16-11-2015	Elaboração inicial	
2.0	03-05-2023	Medidas de Redução e Reversão da Componente Variável	

Alterações Desde a Última Versão

Alterações	n/a
------------	-----

Documento

Sumário	
Documentos a revogar	n/a
Documentos Complementares	Qualificador Ocupacional, Escalões Salariais

Índice

1.Introdução.....	4
2.Política de remuneração dos Trabalhadores	5
2.1 Princípios Orientadores da Política de Remuneração.....	5
2.2 Componentes da Política de Remuneração.....	5
1. Remuneração Fixa.....	5
2. Remuneração Variável.....	6
3. Benefícios	8
3.Considerações Finais	9

1.INTRODUÇÃO

A Política de Remunerações dos Trabalhadores do Banco Comercial do Huambo segue os princípios vigentes para todos os trabalhadores pertencentes ao quadro do Banco.

A Política de Remunerações assenta em premissas que permitem atrair e reter os talentos do Banco, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

A presente política pretende em termos globais que todos os trabalhadores tenham uma remuneração de acordo com as funções que desempenham, tendo em conta a concretização de objectivos definidos na estratégia do Banco, que depende da qualidade, da capacidade de trabalho, da dedicação, da responsabilidade, do conhecimento do negócio e do compromisso face ao Banco, por parte de quem desempenha funções chave no banco.

Pretende de igual forma, estar alinhada com o previsto no Aviso do Banco Nacional de Angola nº 01/2022, de 28 de Janeiro, sobre a Governação Corporativa.

2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES

2.1 Princípios Orientadores da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração são os seguintes:

- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura do banco
- b) Definição de uma política consistente com a gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses
- c) Definição de uma política que procure a coerência com os objectivos, valores e interesses de longo prazo do banco, dos seus trabalhadores, assim como dos interesses dos seus clientes e accionistas
- d) Definição de uma política competitiva, tendo em consideração as práticas do mercado, e equitativa, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados
- e) Alinhamento da política de remuneração com as melhores práticas e as tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objectivo último de promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos
- f) A remuneração dos colaboradores associados a funções de controlo, designadamente os pertencentes às funções chave do sistema de controlo interno, de auditoria interna, de compliance e de gestão do risco, não pode comprometer a sua independência, não devendo estar directamente associada aos resultados das áreas tomadoras de risco.

2.2 Componentes da Política de Remuneração

1. Remuneração Fixa

- i) A Remuneração Fixa é paga 12 vezes por ano.

- ii) É composta pela remuneração de base e por alguns subsídios, devidos em termos legais ou contratuais.
- iii) É determinada tendo em conta os resultados do banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado.
- iv) A componente remuneração fixa deverá ser suficientemente robusta para garantir o pagamento do trabalho realizado, não deixando o trabalhador totalmente à mercê de uma componente de remuneração variável, exclusivamente dependente do sucesso do seu próprio trabalho e também dos resultados do Banco.
- v) Terá os limites que forem fixados pelo Conselho de Administração e representará, no mínimo, uma média de 90% da Remuneração Total Anual.
- vi) A maior componente da Remuneração Fixa é definida no Qualificador Ocupacional, que estabelece a remuneração base para cada posto de trabalho, sendo revisto anualmente pelo Conselho de Administração, em virtude da alteração da situação económica do país ou práticas do sector financeiro.

2. Remuneração Variável

- i) A remuneração de alguns quadros directivos do Banco poderá comportar igualmente uma componente variável anual.
- ii) Os beneficiários da componente variável anual são determinados pelo Conselho de Administração.
- iii) A remuneração variável é equilibrada face à Remuneração Fixa, não devendo a mesma representar uma parcela superior a 10% da Remuneração Total Anual.
- iv) O pagamento desta componente variável deverá ser efectuada em numerário e poderá ser diferido no tempo, face à situação financeira do Banco na data do pagamento e outras condições adversas do mercado que possam condicionar o mesmo.
- v) O processo de determinação da Remuneração Variável tem em conta os objectivos quantitativos e qualitativos do Banco, bem como indicadores no Plano estratégico, que são definidos anualmente pelo Conselho de Administração.

vi) A determinação do valor da Remuneração Variável terá por base os seguintes critérios quantitativos:

- Grau de consecução dos objectivos anuais definidos e ponderados individualmente,
- Crescimento médio dos resultados operacionais do Banco

vii) Os aspectos qualitativos tidos em conta na determinação da Remuneração Variável são:

- Permanência no quadro do Banco durante um dado período estabelecido.
- Perservação do nível de desempenho da área sob sua responsabilidade durante um período estabelecido.
- Obtenção da notação global no relatório de auditoria interna, no ano anterior, à área sob sua responsabilidade, superior ou igual a "Satisfatório"

viii) A avaliação dos trabalhadores beneficiários de Remuneração Variável tem como principais variáveis, analisadas com base no exercício das suas funções, as seguintes:

- Visão estratégica;
- Planeamento, organização e controlo;
- Orientação para os resultados com uma gestão cuidada do risco;
- Capacidade de análise de decisão;
- Espírito de equipa.

Medidas de Redução e Reversão

O pagamento da componente variável está sujeito aos regimes de redução e reversão descritos na presente política.

O banco poderá reduzir (*malus*) o montante total ou parcial da remuneração variável quando esta já tenha sido previamente atribuída e diferida e, cujo pagamento não constitua ainda um direito adquirido. A redução apenas é aplicável ao pagamento da parte referente ao período sob análise.

De igual modo, o banco poderá reverter (*clawback*) o montante total ou parcial da remuneração variável quando o pagamento já constitua um direito adquirido.

As medidas de reversão e redução são limitadas a eventos que possam causar elevado impacto financeiro, material, económico ou mesmo reputacional ao BCH, designadamente:

- A nível de objectivos quantitativos e qualitativos incluindo os indicadores traçados no Plano estratégico;
- Resultantes do desempenho observado de determinado trabalhador.

O acompanhamento desses eventos é da responsabilidade da Direcção de Gestão de Riscos quando estes dizem respeito ao perfil e cultura de risco do BCH incluindo os indicadores de capital e liquidez; e da Direcção de Recursos Humanos quando estes dizem respeito à avaliação de desempenho de determinado trabalhador.

Compete de igual modo à Direcção de Gestão de Riscos garantir uma adequada e eficaz gestão do risco, bem como comunicar à Direcção de Recursos Humanos sempre que a atribuição da componente variável possa contribuir para ultrapassar o nível de risco estabelecido na Declaração de Apetite ao Risco.

Anualmente, a Direcção de Recursos Humanos elabora o relatório de avaliação de desempenho e elegibilidade de determinados trabalhadores, no qual deverá constar o parecer da Direcção de Gestão de Risco, para apresentação e decisão sobre a atribuição do prémio em Comité de Remunerações e Nomeações de Trabalhadores.

3. Benefícios

Para além da remuneração fixa e variável, descritas na presente política de remuneração, os trabalhadores auferem ainda os seguintes benefícios:

- i) Seguro de Saúde;
- ii) Isenção nas comissões de prestação de serviços bancários;
- iii) Taxa de juro bonificada para obtenção de crédito.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente política deve ser objecto de revisão anual e sempre que se verifiquem alterações internas e/ou externas com impactos significativos sobre a mesma, que deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração.

O acompanhamento da sua aplicação será assegurado pela Direcção de Recursos Humanos que deve assegurar a divulgação da política de remuneração a todos os trabalhadores, bem como os critérios de avaliação de desempenho e reportará ao Conselho de Administração as eventuais ocorrências.