POLÍTICA INSTITUCIONAL DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

CONSAD

SUMÁRIO

OBJETIVO **3**

ABRANGÊNCIA **3**

PREMISSAS **3**

DIRETRIZES **3**

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES **4**

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO **4**

1. DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 4

2. DOS MEMBROS DA DIRETORIA COLEGIADA 5

GLOSSÁRIO **9**

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS **10**

OBJETIVO

A Política Institucional de Remuneração dos Administradores do Banco do Estado do Pará S/A consiste em um conjunto de princípios e regras que visam disciplinar o processo de pagamento da remuneração dos Administradores da Instituição, com fundamento na Resolução nº 3.921, de 25 de novembro de 2010, do Conselho Monetário Nacional (CMN), e em conformidade às boas práticas de gestão de riscos vigentes no mercado financeiro e nas Políticas Institucionais do Banco voltadas ao gerenciamento de riscos.

A Política de Remuneração dos Administradores tem por objetivo tratar das normas, diretrizes e forma de pagamento de remuneração fixa e variável aos Diretores Estatutários e aos membros do Conselho de Administração do Banco do Estado do Pará S/A – BANPARÁ, promovendo análise e pesquisa de mercado para aplicação de remuneração compatível com a estratégia global de gestão de riscos, de modo a não incentivar a exposição da instituição a riscos acima dos níveis considerados prudentes a curto, médio e longo prazo, de acordo com a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.921, de 25 de novembro de 2010, a qual dispõe sobre a remuneração de administradores de instituições financeiras.

ABRANGÊNCIA

Esta Política é aplicável a todos os Diretores Estatutários e aos membros do Conselho de Administração, observando as normas do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil - BACEN.

PREMISSAS

I. Disciplinar o processo de remuneração dos administradores da companhia;

II. Promover remuneração compatível com a estratégia global de gestão de riscos;

III. A Política de Remuneração deve ser compatível com as metas e a situação financeira atual.

DIRETRIZES

I. Fixação da remuneração dos administradores em consonância com a Resolução nº 3.921/2010-CMN;

II. Estabelecer, com periodicidade anual, a revisão da política de remuneração dos administradores;

III. Alinhar a política de remuneração ao gerenciamento da gestão de riscos;

IV. Adequar a política de remuneração às melhores práticas de mercado;

V. Compatibilizar a política de remuneração com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

I. Compete ao Comitê de Remuneração dos Administradores, elaborar e revisar a Política Institucional de Remuneração dos Administradores do Banpará, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;

II. Caberá ao Conselho de Administração, supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão, além de aprovar a Política Institucional de Remuneração dos Administradores do Banpará, tendo em vista os componentes da remuneração dos Administradores, considerando o montante global aprovado em Assembleia Geral.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

OBJETIVO		Remunerar os membros do Conselho de Administração, com fundamento no escopo de responsabilidade, o tempo dedicado as suas funções, a competência e a reputação profissional, bem como o valor dos seus serviços, que deve estar em consonância com os valores praticados no mercado, as boas práticas de governança corporativa e ao gerenciamento de riscos.
COMPOSIÇÃO	Descrição dos elementos da remuneração.	Honorários: remuneração mensal fixa
	Proporção de cada elemento na remuneração total.	Honorários: 100%
	Metodologia de cálculo.	30% (trinta por cento) do valor da remuneração bruta paga ao Diretor-Presidente da Instituição, na forma da A.G.E. de 01/06/2021.
	Forma de fixação.	O valor global e individual da remuneração dos membros do Conselho de Administração deveser fixado em Assembleia Geral dos Acionistas.
	Bônus, participação nos lucros, na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404/76, bem como outros incentivos associados ao desempenho.	Os membros do Conselho de Administração do Banpará não percebem remuneração variável, participação nos lucros (PL), bônus ou outros incentivos associados ao desempenho ou ao atingimento de metas de resultado. Os membros do Conselho de Administração, que pertencem ao quadro de empregados do Banco, fazem jus à participação nos lucros e resultados destinada aos empregados.
	Benefícios/Direitos	Não se aplica.

2. DOS MEMBROS DA DIRETORIA COLEGIADA

OBJETIVO		Remunerar os membros da Diretoria Colegiadaem consonância com os valores praticados no mercado, com fundamento no escopo de responsabilidade, o tempo dedicado as suas funções, a competência e a reputação profissional, as boas práticas de governança corporativa e ao gerenciamento de riscos, observando os limites fixados pela Lei nº 6.404/76.
	Descrição dos elementos da remuneração, e os objetivos de cada um deles.	**Honorários:** remuneração mensal fixa. **Gratificação Natalina**: equivalente ao 13º salário e correspondente a um honoráriomensal. **Remuneração Variável:** remuneração composta por Participação nos Lucros e Bônus por Desempenho, visando reconhecer a performance dos membros da Diretoria Colegiada no atingimento dos resultados do Banco, tendo em vista os indicadoresvinculados ao Planejamento Estratégico. **Benefícios:** parte da remuneração que visa à qualidade de vida dos Administradores, incluindo alimentação, assistência saúde e seguro de vida.
	Proporção de cada elemento na remuneração total, em relação aos 3 últimos exercícios sociais.	**2022** Honorários: 76,21% Bônus Anual: 8,07% Participação nos lucros (PLR): 15,72% **2023** Remuneração Fixa: 62,85% Remuneração Variável: 25,57% Bônus Anual: 11,58% **2024** Remuneração Fixa: 72,76% Remuneração Variável: 22,15% Bônus Anual : 5,08%
	Metodologia de cálculo. • **Remuneração Fixa**	Representada pela remuneração igual ao subsídio pago aos Secretários Estaduais, na forma da A.G.E. de 10/04/2002 e benefícios. O montante global e individual da remuneração dos membros da Diretoria Colegiada, inclusive benefícios, deve ser fixado em Assembleia Geral dos Acionistas.

COMPOSIÇÃO	• **Remuneração Variável**	Os membros da Diretoria fazem jus à Remuneração Variável - RV, definida, anualmente, pela Assembleia Geral, sendo constituída de bônus por desempenho e Participação nos lucros na forma do § 1º do art. 152 da Lei Nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, não podendo ultrapassar o total da remuneração anual dos membros da Diretoria Colegiada e nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido. A distribuição obedece ao alcance dos resultados previstos, conforme o planejamento estratégico da instituição, bem como o desempenho individual de cada Dirigente. A remuneração variável será paga em espécie e em instrumentos baseados em ações, considerando o nível de responsabilidade e a área de atuação de cada administrador. Além de promover o diferimento mínimo, previsto pela Resolução BACEN Nº 3.921/2010, observando a gestão de risco da instituição.
	• **Benefícios/ Direitos**	**a) Recesso remunerado: (**1) Os Diretores, empregados e não empregados, farão jus ao gozo de recesso remunerado de 30(trinta) dias,a cada período de 12(doze) meses dedicados ao cargo de Diretor, **podendo ser indenizado, anualmente, 1/3 (um terço)**, sem prejuízo da remuneração fixa mensal; (2) Além do direito à remuneração fixa mensal, os Diretores farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração mensal bruta, na base 1/12 (um doze avos), por mês no exercício do cargo, ou fração igual ou superior a 15(quinze) dias; (3) Operíodo de gozo do recesso remunerado poderá ser usufruído conforme as regras estabelecidas aos empregados do Banco, com observância das seguintes providências: a) o Diretor encaminhará requerimento à Superintendência de Pessoal, para controle e providências quanto ao pagamento; b) O período de gozo do recesso remunerado será descrito na Portaria da Presidência que nomear o substituto; (4) O pagamento do recesso remunerado será realizado até 02(dois) dias úteis antes do início do período de gozo: a) No caso de o pedido de gozo do recesso remunerado ser fracionado ao longo do ano, o pagamento será realizado de modo proporcional, na base de 1/30 (um trinta avos) por dia de recesso, observando-se o totalde 30(trinta) dias; b) No caso de o pedido de gozo do recesso remunerado somar 30 (trinta) dias consecutivos, o pagamento do período de recesso observará a forma igualmente aplicada aos empregados do Banco, com a antecipação dos honorários mais 1/3(um terço) da

		remuneração mensal bruta; (5) Em relação aos administradores eleitos no primeiro semestre de 2011, o direito ao recesso remunerado será retroativo ao período aquisitivo de 12 (doze) meses completos (compreendido de janeiro a dezembro de 2012); (6) Em havendo saldo de dias de recesso remunerado não gozado, ao término do mandado, o Diretor fará jus à indenização correspondente ao mesmo valor que receberia em caso de gozo, levando em consideração as bases vigentes quando do pagamento da indenização. **b) Gratificação Natalina:** Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao pagamento de gratificação natalina, equivalenteao 13º salário e correspondente a um honorário mensal, devendo observar os mesmos períodosde pagamento do pagamento do 13º salário dosempregados. **c) Auxílio refeição/cesta alimentação:** Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao Auxílio Refeição e ao Auxílio Cesta Alimentação, que deve ser pago de igual modo e nos mesmos valores concedidos aos empregados. **d) Abono:** Os Diretores empregados fazem jus ao pagamento de abono salarial quando concedido aos funcionários, desde que previsto em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. **e) Aquisição e Indenização de licença prêmio:** Os Diretores empregados fazem jus à aquisição e indenização de licença prêmio, que deverá observar os mesmos critérios fixados aos empregados do Banco, conforme dispõe o Regulamento de Pessoal e Aviso Circular nº 284, de 25/10/2012. **f) Diárias/Passagens:** Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao pagamento de diárias e deslocamentos quando em viagem a serviço ou treinamento, conforme a tabela de valores (diárias/cidades) adotada pelo Banco. **g) Telefonia móvel:** Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao uso de

		telefonia móvel até o limite de R$ 1.000,00 (mil reais). **h) Carro/motorista:** Os Diretores, empregadose não empregados, fazem jus à utilização de carro e motorista disponibilizados pelo Banco. **i) Seguro de Vida:** Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus à contratação de seguro de vida em grupo contra acidentes pessoais, cujo prêmio deve ser fixado por ato do Conselho de Administração. **j) Adicional de tempo de serviço:** Os Diretores empregados fazem jus à parcela denominada adicional de tempo de serviço, constituindo-se em vantagem paga em decorrência da aplicação de valor fixado pelo Banco para cada ano de efetivo exercício. **k) Plano de saúde: (1)** Os Diretores, empregados e não empregados, podem optar por aderir ao Plano de Assistência à Saúde Coletivo Empresarial; **(2)** Para os Diretores não empregados, a condição de titular é vinculada ao tempo do mandato; **(3)** Os Diretores, empregados e não empregados, respondem pelo custeio integral dos valores relativos ao titular e seus dependentes; **(4)** Os Diretoresempregados, por ocasião do retorno ao cargo efetivo, respondem pelo custeio do Plano na forma dos percentuais aplicados aos empregados. **l) Plano de saúde Odontológico: (1)** Os Diretores, empregados e não empregados, podem optar por aderir ao Plano Odontológico Coletivo; **(2)** Para os Diretores não empregados,a condição de titular é vinculada ao tempo do mandato; **(3)** Os Diretores, empregados e não empregados, respondem pelo custeio integral dos valores relativos ao titular e seus dependentes; **(4)** Os Diretores empregados, por ocasião do retorno ao cargo efetivo, respondem pelo custeio do Plano na forma dos percentuais aplicados aos empregados. (Incluído) **m) Abono Atividade Física**: Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao Abono Atividade Física disponibilizado pelo Banco.

GLOSSÁRIO

Administradores: Em conformidade com as disposições legais e normativas, definem-se como Administradores os Diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.

A.G.E.: Assembleia Geral Extraordinária.

Comitê de Remuneração: Define-se como Comitê de Remuneração o componente organizacional que auxiliará o Conselho de Administração nos procedimentos de supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão da política de remuneração de administradores.

Remuneração: A remuneração é o pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos. Assim, a remuneração, que será paga em retribuição ao trabalho prestado à instituição, pode ser fixa ou variável. A remuneração será fixa quando representada por salários, honoráriose comissões. A remuneração será variável quando constituída por bônus, participação nos lucros, na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404/76, bem como em outros incentivos associados ao desempenho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RESOLUÇÃO Nº 3921/2010.

LEI Nº 6.404 DE 15/12/1976.

ESTATUTO SOCIAL DO BANPARÁ.