



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

**COMITÊ DE REMUNERAÇÃO
2019**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	OBJETIVOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES.....	3
3	DEFINIÇÕES	3
3.1	ADMINISTRADORES.....	3
3.2	REMUNERAÇÃO.....	3
3.3	COMITÊ DE REMUNERAÇÃO	4
4	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	4
4.1	DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	4
4.1	DOS MEMBROS DA DIRETORIA COLEGIADA	5
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	6

1 INTRODUÇÃO

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 remuneração dos Administradores da Companhia, com fundamento na Resolução nº 3.921, de 25 de novembro de 2010, do Conselho Monetário Nacional (CMN), bem como nas boas práticas de gestão de riscos vigentes no mercado financeiro e nas Políticas Institucionais do Banco voltadas ao gerenciamento de riscos.

2 OBJETIVOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

2.1. GERAL

A Política de Remuneração dos Administradores do Banpará tem por objetivo geral promover o desenvolvimento de remuneração compatível com a estratégia global de gestão de riscos, a qual deve ser formulada de modo a não incentivar comportamentos capazes de elevar a exposição da instituição a riscos acima dos níveis considerados prudentes a curto, médio e longo prazo.

2.2. ESPECÍFICO

A Política de Remuneração dos Administradores do Banpará tem por objetivo específico estabelecer as seguintes diretrizes e práticas institucionais: a) fixação da remuneração dos administradores em consonância com a Resolução nº 3.921/2010-CMN; b) estabelecer, com periodicidade anual, a revisão da política de remuneração dos administradores; c) alinhar a política de remuneração ao gerenciamento da gestão de riscos; d) adequar a política de remuneração às melhores práticas de mercado; e) compatibilizar a política de remuneração com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição.

3 DEFINIÇÕES

3.1 ADMINISTRADORES

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

3.2 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, honorários e 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.

3.3 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.

4 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

4.1 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 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.	20% (vinte por cento) do valor da remuneração bruta paga ao Diretor-Presidente da Instituição, na forma da A.G.E. de 12/04/2018.
	Forma de fixação.	O valor global e individual da remuneração dos membros do Conselho de Administração deve ser 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.
	Razões que justificam a composição da remuneração.	Práticas de mercado para segmento executivo de instituições financeiras.
	Principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração.	Não se aplica.
	Como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho.	Não se aplica
	Como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo.	Não se aplica
	Existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.	O Banpará não possui empresas subsidiárias ou controladas e o acionista controlador não responde pelos honorários dos administradores.
Benefícios/Direitos	Não se aplica.	

4.1 DOS MEMBROS DA DIRETORIA COLEGIADA

	OBJETIVO	Remunerar os membros da Diretoria Colegiada, 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 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.	Os Diretores do Banco percebem remuneração igual ao subsídio pago aos Secretários Estaduais, na forma da A.G.E. de 10/04/2002.
	Forma de fixação.	O valor global e individual da remuneração dos membros da Diretoria Colegiada deve ser fixado em Assembleia Geral dos Acionistas.
	Participação nos lucros, na forma da Lei nº 6.404/76.	Os membros da Diretoria fazem jus à participação nos lucros da instituição (PL), definidos, anualmente, pela Assembleia Geral em até 1% (um por cento) do lucro líquido, limitada a percepção dessa vantagem ao valor de 02 (duas) remunerações brutas mensais, por ano, atendidas as normas legais a respeito e observado como critério de cálculo a forma <i>pro rata</i> , relativamente aos meses do ano, na base 1/12 (um doze avos), por mês no exercício do cargo, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.
	Razões que justificam a composição da remuneração.	Práticas de mercado para segmento executivo de instituições financeiras.
	Principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração.	Não se aplica
	Como a remuneração é estruturada para refletir a evolução dos indicadores de desempenho.	Não se aplica
	Como a política ou prática de remuneração se alinha aos interesses do emissor de curto, médio e longo prazo.	Não se aplica
	Existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos.	O Banpará não possui empresas subsidiárias ou controladas e o acionista controlador não responde pelos honorários dos administradores.
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, 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) O período de gozo do recesso remunerado poderá ser usufruído em 30(trinta) dias consecutivos ou, de modo fracionado, em períodos mínimos de 10(dez) dias consecutivos, 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 total de 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	

		<p>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 mandato, 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.</p> <p>b) Bônus anual: Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao pagamento de bônus anual, que corresponde a 1 (um) mês de remuneração. O pagamento do bônus anual deve observar os mesmos períodos de pagamento da gratificação natalina dos empregados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>h) Carro/motorista: Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus à utilização de carro e motorista disponibilizados pelo Banco.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 Diretores empregados, por ocasião do retorno ao cargo efetivo, respondem pelo custeio do Plano na forma dos percentuais aplicados aos empregados.</p>
--	--	--

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Remuneração dos Administradores do Banpará tem por fim promover remuneração compatível com a estratégia global de gestão de riscos, que deve ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição da instituição a riscos acima dos níveis considerados prudentes. Além disto, a Política de Remuneração deve ser sempre compatível com as metas e a situação financeira atual e esperada da Instituição.

Diante destas premissas, os direitos e vantagens contemplados nesta Política fundamentam-se nos parâmetros de responsabilidade, disponibilidade, competência e reputação do profissional, bem como no valor dos serviços praticados no mercado.

Por fim, considerando as disposições da Resolução nº 3.921, de 25 de novembro de 2010, do Conselho Monetário Nacional, os direitos e vantagens previstos nesta Política estão em consonância com as boas práticas de governança corporativa e ao adequado gerenciamento de riscos.