



**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE REMUNERAÇÃO DOS  
ADMINISTRADORES**

**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO/DIRETORIA COLEGIADA**

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	3
2. ABRANGÊNCIA.....	3
3. PREMISSAS .....	3
4. DIRETRIZES .....	3
5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	3
6. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO .....	5
6.1. Dos Membros do Conselho De Administração .....	5
6.2. Dos Membros da Diretoria Colegiada.....	6
7. GLOSSÁRIO.....	9
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	9

Unidade <b>COMITÊ DE REMUNERAÇÃO</b>	Divulgado em <b>FEV/2013</b>	Atualizado em <b>JUN/2021</b>	Versão <b>10</b>	Classificado em <b>13/02/2020</b>	Classificação <b># Externa</b>	Destinado a <b>Público Externo</b>	---Pág--- <b>2</b>
---	---------------------------------	----------------------------------	---------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

## 1. 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.

## 2. 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.

## 3. PREMISSAS

- 3.1. Disciplinar o processo de remuneração dos administradores da companhia.
- 3.2. Promover remuneração compatível com a estratégia global de gestão de riscos.
- 3.3. A Política de Remuneração deve ser compatível com as metas e a situação financeira atual.

## 4. DIRETRIZES

- 4.1. Fixação da remuneração dos administradores em consonância com a Resolução nº 3.921/2010-CMN.
- 4.2. Estabelecer, com periodicidade anual, a revisão da política de remuneração dos administradores.
- 4.3. Alinhar a política de remuneração ao gerenciamento da gestão de riscos.
- 4.4. Adequar a política de remuneração às melhores práticas de mercado.
- 4.5. Compatibilizar a política de remuneração com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição.

## 5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A gestão da política ficará a cargo do Comitê de Remuneração dos Administradores.

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
<b>COMITÊ DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>FEV/2013</b>	<b>JUN/2021</b>	<b>10</b>	<b>13/02/2020</b>	<b># Externa</b>	<b>Público Externo</b>	<b>3</b>

**5.1. Conselho de Administração:**

- a) Supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão desta política, bem como a análise de eventuais casos omissos.
- b) Aprovar a Política Institucional de Remuneração dos Administradores.
- c) Compete ainda ao Conselho de Administração Assegurar que os membros do Comitê de Remuneração de Administradores cumpram os requisitos exigidos pela Resolução nº 3.921/10.
- d) Aprovar, no mínimo anualmente, a revisão da política de Remuneração dos Administradores.

**5.2. Diretoria Colegiada**

- a) Aprovar, no mínimo anualmente, a revisão da política de Remuneração dos Administradores.

**5.3. Comitê de Remuneração dos Administradores:**

- a) Propor ao Conselho de Administração às diversas formas de remuneração fixa, variável e de benefícios;
- b) Supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração dos administradores;
- c) Revisar anualmente a política de remuneração dos administradores, recomendando ao conselho de administração a sua correção ou seu aprimoramento;
- d) Propor ao Conselho de Administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral, na forma do art. 152 da Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404, de 1976);
- e) Avaliar cenários futuros, internos e externos e seus possíveis impactos sobre a Política de Remuneração de Administradores;
- f) Analisar esta política em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários;
- g) Zelar para que esta política esteja permanentemente compatível com a Política de Gestão de Riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição e com o disposto na Resolução nº 3921/10;
- h) Elaborar, anualmente, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data base de 31 de dezembro de cada ano, o “Relatório do Comitê de Remuneração”, conforme previsto na Resolução nº 3921/10.

**5.3. Superintendência de Desenvolvimento e Administração de Pessoas e Processos – Sudep:**

- a) Supervisionar o planejamento, a operacionalização, o controle e a revisão desta Política, do relatório da política de remuneração dos administradores, bem como a análise de eventuais casos omissos.

**5.4. Núcleo de Controle Interno e Compliance – Nucic:**

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
COMITÊ DE REMUNERAÇÃO	FEV/2013	JUN/2021	10	13/02/2020	# Externa	Público Externo	4

- a) Assegurar a aderência desta Política às normas vigentes e às demais políticas internas do Banco.

### 5.5. Auditoria Interna – Audin:

- a) Fiscalizar o cumprimento desta Política e recomendar eventuais ações corretivas.

## 6. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

### 6.1. Dos Membros do Conselho De Administração

<b>OBJETIVO</b>		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.
<b>COMPOSIÇÃO</b>	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 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. O Banco é autossustentável.
Benefícios/Direitos	Não se aplica.	

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
<b>COMITÊ DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>FEV/2013</b>	<b>JUN/2021</b>	<b>10</b>	<b>13/02/2020</b>	<b># Externa</b>	<b>Público Externo</b>	<b>5</b>

**6.2. Dos Membros da Diretoria Colegiada**

<b>OBJETIVO</b>		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 os valores praticados no mercado, as boas práticas de governança corporativa e ao gerenciamento de riscos.
<b>COMPOSIÇÃO</b>	Descrição dos elementos da remuneração, e os objetivos de cada um deles.	<b>Honorários:</b> remuneração mensal fixa. <b>Bônus Anual:</b> remuneração equivalente a um honorário mensal. <b>Participação nos lucros (PL):</b> premiação pelos resultados alcançados, com base no desempenho apurado de indicadores vinculados ao Planejamento Estratégico. <b>Benefícios:</b> 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.	<b>2018</b> Honorários: 78,87% Bônus Anual: 6,59% Participação nos lucros (PL): 14,23%  <b>2019</b> Honorários: 78,01% Bônus Anual: 6,69% Participação nos lucros (PLR): 15,30%  <b>2020</b> Honorários: 81,50% Bônus Anual: 4,81% Participação nos lucros (PLR): 13,69%
	Metodologia de cálculo.  • <b>Remuneração Fixa</b>	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.
	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.
	A existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para este fato.	Não se aplica
	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.	

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
<b>COMITÊ DE REMUNERAÇÃO</b>	<b>FEV/2013</b>	<b>JUN/2021</b>	<b>10</b>	<b>13/02/2020</b>	<b># Externa</b>	<b>Público Externo</b>	<b>6</b>

	Existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor.	Não se aplica
	<p>Práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:</p> <p>(i) comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam;</p> <p>(ii) critérios e metodologia utilizada para fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos.</p> <p>(iii) Com que frequência e de forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor.</p>	<p>O Comitê de Remuneração dos Administradores é órgão de assessoramento do Conselho de Administração, ao qual se reportará, tendo como objetivo propor as políticas e diretrizes de Remuneração dos Administradores, em compatibilidade com a política com a gestão de risco do Banco.</p> <p>A remuneração dos membros da Diretoria Colegiada é definida igual ao subsídio pago aos Secretários Estaduais, na forma da A.G.E. de 10/04/2002, sendo aprovada pela Assembleia Geral</p> <p>É avaliada, no mínimo, anualmente ou, extraordinariamente, a qualquer tempo pelo Conselho de Administração do Banco.</p>
Benefícios/Direitos		<p><b>a) Recesso remunerado:</b> (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, <b>podendo ser indenizado, anualmente, 1/3 (um terço)</b>, 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 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 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 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>b) Bônus anual:</b> 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>

Unidade <b>COMITÊ DE REMUNERAÇÃO</b>	Divulgado em <b>FEV/2013</b>	Atualizado em <b>JUN/2021</b>	Versão <b>10</b>	Classificado em <b>13/02/2020</b>	Classificação <b># Externa</b>	Destinado a <b>Público Externo</b>	---Pág--- <b>7</b>
---	---------------------------------	----------------------------------	---------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

		<p><b>c) Auxílio refeição/cesta alimentação:</b> 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><b>d) Abono:</b> 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><b>e) Aquisição e Indenização de licença prêmio:</b> 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><b>f) Diárias/Passagens:</b> 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><b>g) Telefonia móvel:</b> 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><b>h) Carro/motorista:</b> Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus à utilização de carro e motorista disponibilizados pelo Banco.</p> <p><b>i) Seguro de Vida:</b> 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><b>j) Adicional de tempo de serviço:</b> 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><b>k) Plano de saúde:</b> (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> <p><b>l) Plano de saúde Odontológico:</b> (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)</p> <p><b>m) Abono Atividade Física:</b> Os Diretores, empregados e não empregados, fazem jus ao Abono Atividade Física disponibilizado pelo Banco.</p>
--	--	---

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
COMITÊ DE REMUNERAÇÃO	FEV/2013	JUN/2021	10	13/02/2020	# Externa	Público Externo	8



## 7. GLOSSÁRIO

- 7.1. Administradores:** Em conformidade com as disposições legais e normativas, definem-se como Administradores os Diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.
- 7.2. A.G.E.:** Assembleia Geral Extraordinária.
- 7.3. 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.
- 7.4. Pro rata:** É uma expressão latina que tem um sentido de divisão, podendo ser traduzida livremente como algo que é medido proporcionalmente.
- 7.5. 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.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- RESOLUÇÃO Nº 3921/2010
- MNP DE COMUNICAÇÃO
- ESTATUTO SOCIAL
- REGULAMENTO DE PESSOAL

Unidade	Divulgado em	Atualizado em	Versão	Classificado em	Classificação	Destinado a	---Pág---
COMITÊ DE REMUNERAÇÃO	FEV/2013	JUN/2021	10	13/02/2020	# Externa	Público Externo	9