POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

BANESTES
crescemos juntos

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

O Colegiado da Diretoria - COLED do BANESTES S.A. - Banco do Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições que lhe confere o Estatuto Social e com base em deliberações tomadas em Reunião de Diretoria em 19.10.2020 e homologada pelo Conselho de Administração em 26.10.2020;

CONSIDERANDO:

- O estabelecido na Resolução nº 3.921, de 25 de novembro de 2010, do Conselho Monetário Nacional (CMN);
- As responsabilidades dos Administradores, nos diferentes cargos que ocupam, o tempo dedicado às suas atividades, a competência e reputação profissional, e sua experiência e qualificação.

RESOLVEU:

1. Definir as diretrizes de sua Política de Remuneração da Administração, estabelecendo um conjunto de princípios que tem como finalidade disciplinar o processo de remuneração dos administradores estatutários, tendo como base as metas de desempenho estabelecidas pelo Conselho de Administração e a compatibilidade com a Política de Gestão de Riscos.

2. OBJETIVOS

2.1 Esta Política tem como objetivos atrair, reter, incentivar e recompensar de forma meritocrática as entregas realizadas pelos administradores, além de incentivá-los a manter níveis prudentes de exposição ao risco nas estratégias de curto, médio e longo prazos na condução de seus negócios, em consonância com os interesses dos acionistas e a cultura da organização, a fim de que o Banestes alcance resultados sustentáveis.

3. CONCEITOS

3.1 Administradores

3.1.1 Definem-se como Administradores os Diretores estatutários e os membros do Conselho de Administração.

3.2 Remuneração Total

3.2.1 Pagamento efetuado em retribuição ao trabalho prestado à instituição, composto por remuneração fixa, benefícios e remuneração variável.

3.3 Comitê de Remuneração

3.3.1 Componente organizacional com a finalidade de auxiliar o Conselho de Administração nos

procedimentos de supervisão, planejamento, operacionalização, controle e revisão da Política de Remuneração dos Administradores.

4. PRINCÍPIOS

4.1 As parcelas que compõem a remuneração total são aprovadas, anualmente, por meio de decisão de Assembleia Geral de Acionistas, quando são definidos os valores de remuneração, considerando a Estratégia Corporativa para o período e a adequação aos dispositivos legais pertinentes.

4.2 São valorizadas as diretrizes dos acionistas, conjugada à perenidade e à sustentabilidade financeira de curto, médio e longo prazos do Banco, tendo como premissas a necessidade de flexibilidade e solidez financeira para a manutenção sustentável de seus negócios.

4.3 Os valores de remuneração fixa e os benefícios concedidos aos administradores são definidos com base no equilíbrio interno, competências e responsabilidades requeridas, conforme as especificidades de cada cargo.

4.4 A remuneração é uma importante ferramenta de reconhecimento do desempenho dos administradores e, por essa razão, deve basear-se na cultura organizacional e refletir não somente o desempenho obtido, mas também a forma como os resultados foram atingidos, tendo como parâmetro os comportamentos esperados no propósito "Crescemos Juntos". Esses comportamentos traduzem quais são as atitudes esperadas dos executivos da organização e abordam, entre outros aspectos, experiência do cliente, trabalho em equipe, inovação, alta performance e conduta ética.

4.5 Como forma de evitar conflitos de interesses, a remuneração dos administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes e deve ser baseada na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das áreas de negócios por eles controladas ou avaliadas.

4.6 Os objetivos da política de remuneração dos administradores do Banestes são os de recompensar, de forma justa e compatível com o mercado local, profissionais experientes e capazes de executar gestão competente do Banco, bem como de possibilitar a atração de tais profissionais sempre que indicados e eleitos pela Assembleia de Acionistas para o exercício de tais cargos. A remuneração fixa visa à recompensa pelo exercício das responsabilidades previstas nas atribuições de cada administrador, enquanto que a remuneração variável, aplicada de acordo com mesmas regras aprovadas para todos os empregados nos instrumentos coletivos de trabalho, tem por objetivo proporcionar uma parcela extra na medida em que os resultados financeiros da instituição e as metas individuais de suas respectivas áreas de atuação sejam alcançados.

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

5.1 Conselho de Administração - CONSE:

a) Analisar e homologar esta Política de Remuneração da Administração.

Aprovar e encaminhar, anualmente, à Assembleia Geral de Acionistas a proposta de remuneração da administração.

5.2 Colegiado da Diretoria - COLED:

a) Analisar e deliberar sobre esta Política de Remuneração da Administração, encaminhando-a ao CONSE para homologação.

5.3 Comitê de Remuneração e de Elegibilidade:

a) Atuar para a revisão, atualização e aprimoramento dessa Política de Remuneração da Administração.

b) Elaborar anualmente a proposta de remuneração da administração, encaminhando-a para apreciação e aprovação do Conselho de Administração.

6. Esta política deve ser atualizada regularmente e revisada, no mínimo, a cada 5 anos.

José Amarildo Casagrande
Diretor-Presidente