



Banco **YETU**

Tradição e Inovação

Política de Remuneração e Benefícios

Setembro de 2019

1. INTRODUÇÃO

Considerando que o Banco YETU, S.A. (YETU) pretende ser uma Instituição Financeira de referência no mercado nacional, que visa o crescimento sustentado, através de uma implementação nacional, gradual, estruturante e sustentada, é de todo importante, estabelecer e aplicar políticas de remuneração que sejam equilibradas e promovam uma gestão sólida e eficaz dos riscos, e não encorajem a prática de actos que representem riscos incompatíveis com o âmbito e complexidade de cada função na organização interna do Banco.

Sendo assim, a Política de Remuneração e Benefícios vem estabelecer um conjunto de princípios, regras e procedimentos orientadores para fixação dos critérios, da periodicidade, da estrutura e das condições de pagamento da remuneração devida aos Colaboradores do YETU, incluindo a decorrente do processo de avaliação de desempenho.

A Política é deste modo um importante contributo para alcançar os objectivos estratégicos do Banco YETU, fortalecer os valores, orientar e consolidar as atitudes e comportamentos desejáveis, informando os Colaboradores sobre os critérios que os tornam elegíveis para a atribuição de prémios e recompensas, proporcionando a vantagem competitiva necessária para atrair e reter competências exigidos para o cumprimento da sua missão.

Esta Política de Remuneração e Benefícios está alinhada com os objectivos estratégicos e irá consequentemente maximizar o desempenho e eficácia do Banco, aumentando assim o retorno para as partes interessadas.

2. DOS PRINCÍPIOS GERAIS

A presente Política rege-se pelos seguintes princípios:

- a) **Universalidade e Transparência**, a aplicação e comunicação da presente política, abrange todos os Colaboradores do Banco;
- b) **Competitividade**, tendo em consideração as práticas do mercado, sendo que a remuneração deve estar assente em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- c) **Alinhamento com as melhores práticas e tendências do sector bancário**, com o objectivo de não incentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade de resultados positivos, através da criação de limites máximos para a remuneração que devem ser equilibrados entre si;
- d) **Reconhecimento, Mérito e Competências**, a remuneração deve estar associada a diferenciação, eficiência e valorização dos Colaboradores, de forma a promover a equidade interna;
- e) **Integração** com as políticas internas de gestão de recursos humanos, visando a harmonização das práticas de gestão do capital humano.

3. REMUNERAÇÃO

3.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa é constituída pelas rúbricas de compensação abaixo indicadas, compreendendo todos os valores fixos, ilíquidos ou líquidos, pagos em dinheiro, numa base regular e que podem ser classificados como valor garantido.

Retribuição Fixa	Salário Base
	Subsídio de Alimentação
	Subsídio de Isenção de Horário de Trabalho
	Subsídio de Flexibilidade
	Subsídio de Função
	Subsídio de Falhas
	Subsídio de Férias
	Subsídio de Natal

3.1.1 Tabela Salarial

1. O nível de remuneração fixa de cada Colaborador, deve estar enquadrado no grau de responsabilidade e tipo de trabalho, definido pela Instituição e ter em conta as competências, capacidades técnicas e experiência comprovada para a função.
2. A tabela salarial do Banco é composta por 6 (seis) Grupos Funcionais (Bandas), nomeadamente: Gestão, Coordenação, Especializada, Técnico, Operacional e Suporte, organizados conforme a sua importância dentro da estrutura organizacional e a sua área de actuação.
3. Cada Grupo Funcional agrupa funções que apresentam alguma semelhança relativamente as habilitações literárias, conhecimentos técnico-profissionais, tempo de experiência, complexidade de tarefas a serem executadas, autonomia exigida para a função, impacto no negócio e a capacidade de gestão e liderança.

4. Os Grupos Funcionais estão divididos em categorias profissionais devidamente identificadas, sendo que para cada uma delas, são atribuídos grupos salariais subdivididos em 10 (dez) níveis, de I à X.
5. Dentro de cada nível existe um valor referente a remuneração base correspondente a cada função, baseado no grau de importância da função dentro da organização, no grau de senioridade e experiência profissional do colaborador, bem como, nos princípios orientadores da política de recompensas aqui definidos, de forma a assegurar um nível de retribuição que permita diferenciá-los de acordo com as exigências da função (nível na admissão e nível de progressão).
6. O Banco, no intuito de assegurar uma remuneração adequada e alinhada às práticas do mercado de trabalho, prevê a revisão anual da Tabela Salarial, tendo em conta a necessidade de assegurar o equilíbrio orçamental, a erosão provocada pela inflação e a equidade interna dentro de cada nível ocupacional.

3.1.2 Progressão na Tabela Salarial

1. Todos Colaboradores devem ter a sua remuneração base enquadrada num dos níveis previstos na Tabela Salarial.
2. A cada resultado anual da avaliação de desempenho, corresponde um número de pontos.
3. Cada Colaborador, terá anualmente um saldo de pontos, em função da sua avaliação de desempenho.
4. Sempre que este saldo atinja 3 (três) pontos, o Colaborador terá direito a progressão horizontal (alterando o seu nível na Tabela Salarial).
5. A carreira profissional desenvolve-se por categorias profissionais e níveis de progressão. A progressão na tabela pode ser feita por progressão horizontal ou progressão vertical.

6. A progressão vertical corresponde a evolução para outra categoria profissional e a consequente progressão salarial, sendo normalmente em função de uma promoção para uma categoria profissional diferente, pertencente ou não à mesma carreira, decorrente da necessidade de preencher postos de trabalho de conteúdo funcional de acrescida complexidade e o Colaborador reúna os requisitos necessários, devendo, neste caso pressupor a existência de vaga nos termos do quadro orgânico, sem prejuízo dos resultados da avaliação de desempenho.
7. A progressão horizontal corresponde a evolução profissional do Colaborador, para o nível seguinte da mesma categoria profissional. Este processo decorre directamente dos resultados da avaliação de desempenho e pressupõe um aumento salarial.
8. Para que ocorra a progressão horizontal, o Colaborador deve permanecer no mesmo nível, pelo menos 3 anos consecutivos, de forma a assegurar a aquisição de conhecimentos, experiência na função e consequentemente o seu crescimento profissional sustentado.

3.2. Remuneração Variável

1. A remuneração variável não faz parte das condições de trabalho dos Colaboradores, é uma remuneração suplementar à remuneração fixa, baseada no desempenho individual, no desempenho das unidades de estrutura e nos resultados do Banco.
2. É a recompensa paga em função dos resultados positivos do desempenho anual, mediante o cumprimento dos objectivos estratégicos, previamente aprovados pela Administração do Banco.
3. A remuneração variável tem em consideração a relação anual dos ganhos/perdas, no âmbito do desempenho global do Banco, uma vez que a retribuição depende integralmente dos resultados financeiros do Banco.
4. Análise comparativa de desempenho será realizada antes da eventual revisão salarial anual. A comparação da componente de remuneração variável com a remuneração total, as melhores práticas do mercado bancário e os princípios da presente política servirão de suporte e de referência às tomadas de decisão sobre a remuneração variável, pela Administração do Banco.
5. Sendo assim, a Política de Remuneração variável tem por base 3 (três) pilares distintos que se complementam, tendo como referência o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente:
 - Os **Objectivos Estratégicos do Banco**, partilhados por todas as unidades de estrutura e mensurados a partir dos resultados do Banco;
 - Os **Objectivos das Unidades de Estrutura**, relacionados com a actividade de cada Direcção/Gabinete; e
 - Os **Objectivos Individuais**, que inclui as competências comportamentais e competências técnicas.
6. Para a concretização real da remuneração variável é importante garantir o alinhamento dos 3 pilares, bem como definir metas com indicadores de performance que garantam clareza no processo de avaliação dos resultados alcançados.

3.2.1. Elegibilidade da Remuneração Variável

1. A elegibilidade para a remuneração variável deve ser justa e equitativa, dando a todos os Colaboradores a oportunidade de fazer parte do sucesso do Banco.
2. O objectivo é reconhecer e premiar o desempenho individual pelo que, o pagamento por mérito deve estar sempre vinculado à avaliação de desempenho.
3. O prémio de desempenho é atribuído anualmente, normalmente pago com o salário do mês de Maio, após o apuramento do resultado global do Banco (Resultado Líquido) e abrange todas as unidades de estrutura.
4. O prémio é elegível a todos os Colaboradores com mais de 6 (seis) meses de trabalho efectivo no Banco, sendo o mesmo proporcional aos meses trabalhados, desde que observados os seguintes critérios:
 - a) O nível de desempenho deve ser igual ou superior a "De acordo com as Expectativas";
 - b) O Colaborador não pode ter tido qualquer sanção disciplinar no exercício em causa ou após o mesmo. Colaboradores com processos disciplinares ao longo do ano, que culminem numa das medidas disciplinares previstas na lei, não são elegíveis para a remuneração variável;
 - c) O Colaborador não pode ter ausências injustificadas ao serviço. Dada à gravidade e o impacto negativo que as ausências injustificadas têm no âmbito laboral, todos os Colaboradores que tenham no decorrer do ano tais ausências, não beneficiarão da remuneração variável;

5. Relativamente as ausências justificadas devem ser tidas em consideração, de acordo com o critério abaixo indicado.

Até 5 Faltas Justificadas	100% do Prémio
≥=6 e ≤8= Faltas Justificadas	75% do Prémio
≥=9 e ≤12= Faltas Justificadas	50% do Prémio
≥=13 e ≤15= Faltas Justificadas	30% do Prémio
≥=16 Faltas Justificadas	Não Atribuição do Prémio

6. Para efeitos de contabilização de faltas justificadas, consideram-se excluídas as faltas por nojo de familiares directos (pais, cônjuge e filhos), licença de maternidade, acidentes de trabalho. Os Colaboradores que tenham ausências por doença prolongada ou licença de maternidade ao longo do ano, têm acesso a remuneração variável na proporção do tempo trabalhado.
7. Todas as situações reportadas como casos especiais deverão ser analisadas individualmente pela DRH e aprovadas pela Comissão Executiva (CEX).

3.2.2. Cálculo do Prémio

1. O cálculo do prémio anual é medido em função do resultado positivo do Banco, efectuado após o encerramento do exercício económico.
2. Mediante o apuramento do resultado líquido, o CAD propõe aos accionistas, a percentagem a ser atribuída para a distribuição do prémio anual.
3. Definida a percentagem, deve-se calcular a ponderação a atribuir ao prémio anual, de acordo com o resultado final da avaliação de desempenho individual.