



## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BANCO BIC, S.A.

### INTRODUÇÃO

Em consonância com o Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro, o Banco BIC, S.A. (de ora em diante Banco) elaborou o presente documento que é sujeito a deliberação do Conselho de Administração no que respeita aos colaboradores e da Assembleia Geral no que respeita aos membros do Conselho de Administração e Fiscalização. Este documento é composto como segue:

- 1) Definição da Política de Remuneração do Banco que será revista sempre que se justificar;
- 2) Definição dos procedimentos relativos à elaboração e aprovação da Divulgação Anual da Política de Remuneração a elaborar anualmente e a ser inserida no Relatório e Contas do Banco.

### I. Princípios Gerais

A Política de Remuneração do Banco adiante definida:

- 1) É coerente com uma gestão sã e prudente;
- 2) Não incentiva a assunção de riscos em níveis superiores ao nível da tolerância do Banco;
- 3) É compatível com a estratégia, objectivos, valores e interesses e solvabilidade a médio/longo prazo do Banco;
- 4) É adequada e proporcional à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade e à situação económica do Banco; e
- 5) Deverá ser revista sempre que se verifiquem alterações ao nível das alíneas anteriores.

## **II. Política de Remuneração**

### **II.1. Membros Executivos do Órgão de Administração**

- 1) A remuneração fixa dos administradores é aprovada anualmente pela Assembleia Geral.
- 2) Os administradores poderão beneficiar, anualmente, para além da remuneração fixa, de uma remuneração variável aprovada pela Assembleia Geral. A remuneração variável deverá ter em consideração a necessidade de ficar assegurada a capacidade do Banco em reforçar os seus fundos próprios face aos riscos identificados no exercício e futuros.
- 3) A determinação do montante da remuneração variável atribuída a cada administrador resulta da ponderação de 3 componentes:
  - i) Resultado da avaliação do desempenho individual;
  - ii) Grau de cumprimento dos objectivos; e
  - iii) Crescimento sustentado do Banco.
- 4) A avaliação dos administradores é aprovada anualmente pela Assembleia Geral, com referência ao desempenho no ano anterior.

### **II.2. Membros Não Executivos do Órgão de Administração**

Os administradores não executivos beneficiam apenas de uma remuneração fixa aprovada pela Assembleia Geral e de uma senha de presença por cada reunião.

### **II.3. Órgão de Fiscalização**

Os membros do Conselho Fiscal beneficiam apenas de remuneração fixa aprovada pela Assembleia Geral.

#### **II.4. Remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral**

Os membros da Mesa da Assembleia Geral auferem uma senha de presença, de valor fixo, por cada participação nas reuniões da Assembleia, definida e aprovada pela Assembleia Geral.

#### **II.5. Colaboradores**

- 1) Os Colaboradores poderão beneficiar, anualmente, para além da remuneração fixa, de uma remuneração variável proposta pela Direcção de Recursos Humanos e Formação e aprovada pelo Conselho de Administração. A remuneração variável deverá ter em consideração a necessidade de ficar assegurada a capacidade do Banco em reforçar os seus fundos próprios face aos riscos identificados no exercício e futuros. A remuneração dos colaboradores associados a funções de controlo não deverá comprometer a sua independência, e não deverá estar associada aos resultados das áreas tomadoras de risco.
- 2) A determinação do montante da remuneração variável atribuída a cada colaborador resulta da ponderação de 3 componentes:
  - a. Resultado da avaliação do desempenho individual;
  - b. Grau de cumprimento dos objectivos; e
  - c. Crescimento sustentado do Banco.
- 3) Os colaboradores têm conhecimento dos critérios de avaliação de desempenho através de instrução de serviço publicada na intranet do Banco.
- 4) Os Colaboradores cuja relação configure um contrato de prestação de serviços, beneficiam apenas de remuneração fixa.

### **III. Procedimentos**

#### **III.1. Política de Remuneração**

##### 1) Elaboração

A elaboração da proposta da Política de Remuneração é da responsabilidade da Direcção de Recursos Humanos e Formação, podendo também solicitar a colaboração de peritos externos para o efeito.

## 2) Revisão

A revisão da Política de Remuneração deverá ser efetuada sempre que se justificar, por iniciativa do Conselho de Administração e da Assembleia Geral ou por qualquer um dos órgãos referidos na anterior alínea 1).

A Direcção de Recursos Humanos e Formação assegura anualmente a realização de uma revisão da Política de Remuneração e da sua implementação de modo a garantir que a mesma:

- É efectivamente aplicada;
- Que os pagamentos das remunerações são os adequados e que o perfil de risco e os objectivos de longo prazo da instituição estão a ser adequadamente reflectidos;
- Está de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor.

## 3) Aprovação

A Direcção de Recursos Humanos e Formação submete a proposta da Política de Remuneração e subsequentes eventuais à aprovação:

- Do Conselho de Administração – a parte respeitante aos colaboradores;
- Da Assembleia Geral, através do Conselho de Administração – a parte respeitante aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

## 4) Publicação e conservação

O Secretariado da Administração assegurará o arquivo histórico, por um período mínimo de 5 anos, da Política de Remuneração, das alterações aprovadas e dos extratos de Ata da Assembleia Geral, onde constem a aprovação e a justificação das alterações aprovadas.

A Direcção de Recursos Humanos e Formação diligenciará junto da Direcção de Organização pela publicação da Política de Remuneração, no sítio da Intranet, de forma a ficar disponível para consulta a todos os colaboradores.

### **III.2. Declaração Anual da Política de Remuneração (a inserir no Relatório e Contas)**

#### **1) Elaboração/revisão da Declaração**

Anualmente, até ao final do mês de fevereiro, a Direcção de Recursos Humanos e Formação elabora a Divulgação da Política de Remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização e dos colaboradores (conforme Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro) submetendo-a à apreciação prévia da Comissão Executiva do Banco. A Comissão Executiva pronuncia-se sobre a Divulgação, no tempo suficiente para a Direcção de Recursos Humanos e Formação proceder ao envio da Divulgação à Direcção Financeira, para integração no relatório sobre a estrutura e as práticas de governo societário que integra o Relatório e Contas do Banco.

A Divulgação da Política de Remuneração é integrada no Relatório e Contas no capítulo que refere “a estrutura e as práticas de governo societário”.

Esta Divulgação deve incluir a seguinte informação qualitativa e quantitativa que a Direcção de Recursos Humanos e Formação solicitará aos restantes órgãos do Banco de acordo com a natureza da mesma:

- 1.1 No que diz respeito à remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização deve ser incluída na Divulgação da Política de Remuneração a seguinte informação:
  - i) O processo utilizado na definição da política de remuneração;
  - ii) Relativamente à componente variável da remuneração, os diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida, se aplicável, e da parcela que já foi paga;

iii) O modo como a política de remuneração em vigor permite, de forma adequada, atingir os objectivos de alinhar os interesses dos membros do órgão de administração com os interesses de longo prazo da instituição e de desincentivar uma assunção excessiva de riscos, bem como sobre os critérios utilizados na avaliação de desempenho.

1.2 Adicionalmente, no que respeita à remuneração dos membros executivos do órgão de administração, a Divulgação da Política de Remuneração deve incluir sempre que aplicável:

- i) A identificação dos órgãos competentes do Banco para realizar a avaliação de desempenho individual;
- ii) A explicitação dos critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito à componente variável da remuneração;
- iii) A importância relativa às componentes variáveis e fixas da remuneração;
- iv) Informação sobre o diferimento do pagamento da componente variável da remuneração com menção do período de diferimento;
- v) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;
- vi) Os critérios em que se baseia a atribuição de remuneração variável em opções e indicação do período de diferimento e do preço de exercício;
- vii) A remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e ou de pagamento de prémios e os motivos por que tais prémios e ou participação nos lucros foram concedidos;
- viii) As compensações e indemnizações pagas ou devidas a membros do órgão de administração devido à cessação das suas funções durante o exercício;
- ix) Os instrumentos jurídicos que asseguram o não pagamento de qualquer compensação ou indemnização, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, nos casos em que a destituição do membro do órgão de administração ou a resolução do seu contrato por acordo resultar de um inadequado desempenho das suas funções;

- x) As principais características dos regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com indicação sobre se foram sujeitos à apreciação pela Assembleia Geral.

1.3 No que diz respeito à remuneração dos colaboradores a Divulgação da Política de Remuneração deve incluir sempre que aplicável os seguintes elementos:

- i) Relativamente à componente variável da remuneração, os diferentes elementos que a compõem, incluindo a identificação da parcela que se encontra diferida e da parcela que já foi paga;
- ii) Os órgãos competentes do Banco para realizar a avaliação de desempenho individual;
- iii) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração;
- iv) A importância relativa das componentes variáveis e fixas da remuneração.,
- v) O modo como o pagamento da remuneração variável está sujeito à continuação do desempenho positivo da instituição ao longo do período de diferimento;
- vi) Os principais parâmetros e fundamentos de qualquer sistema de prémios anuais e de quaisquer outros benefícios não pecuniários.

## 2) Aprovação da Divulgação

A Divulgação, integrada no Relatório e Contas, é aprovada pela Assembleia Geral do Banco.

## 3) Publicação

O Relatório e Contas, contendo a Divulgação Anual da Política de Remuneração, uma vez aprovado pela Assembleia Geral, é publicado no *site* institucional do Banco, pela Direcção de Marketing, devendo aí ficar disponível durante um período de 5 anos.

### **III.3. Informação Adicional a Apresentar no Relatório e Contas do Banco**

1) Além da informação a incluir na Divulgação da Política de Remuneração, o Banco divulgará nos documentos anuais de prestação de contas, sempre que aplicável, o seguinte conjunto de informação quantitativa referente à remuneração por si paga, discriminando entre órgãos de administração, de fiscalização e colaboradores (conforme Aviso n.º 01/2022 do Banco Nacional de Angola, de 28 de Janeiro). A Direcção de Recursos Humanos e Formação incluirá esta informação no relatório de actividade anual que integra o Relatório e Contas do Banco:

- i) O montante anual das componentes fixas e variável da remuneração e o número de beneficiários; e
- ii) O montante da remuneração diferida não paga.

A informação quantitativa prevista nesta alínea deve ser divulgada de forma agregada quer relativamente à remuneração dos colaboradores quer relativamente aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.