



# POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

---

(Aprovada em reunião da Assembleia Geral de 31 de Março de 2022)

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. REFERÊNCIAS .....	3
3. OBJECTIVO .....	3
4. APLICABILIDADE .....	4
5. RESPONSABILIDADES.....	4
6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL .....	5
7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL .....	5
8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO .....	5
8.1. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO .....	5
8.2. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	5
8.3. REGIME DE ATRIBUIÇÃO DE COMPONENTE VARIÁVEL .....	5
8.4. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO GARANTIDA .....	6
8.5. RÁCIO ENTRE COMPONENTE FIXA E VARIÁVEL DE REMUNERAÇÃO .....	6
8.6. AJUSTAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PELO RISCO .....	6
9. REGIME DE PREVIDÊNCIA .....	7
9.1. COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO ANTECIPADA DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES .....	7
9.2. COMPLEMENTO DE REFORMA.....	7
9.3. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO .....	8
10. CONFLITOS DE INTERESSES .....	8
11. APROVAÇÃO, REVISÃO E PUBLICAÇÃO .....	9
ANEXO – REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS.....	10

## 1. INTRODUÇÃO

A presente Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais do BAI - Banco Angolano de Investimento (doravante “BAI”), aprovada em Assembleia Geral de 31/03/2022, (doravante “Política de Remuneração”) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 186.º e seguintes da Lei nº 14/21, de 19 de Maio – Regime Geral das Instituições Financeiras (“RGIF”) e no [Aviso n.º 01/2022](#), de 28 de Janeiro, do BNA (“Aviso n.º 01/2022”), que estabelece o Código de Governo Societário das Instituições Financeiras Bancárias, assegurando assim que o Banco adopta a presente Política de Remuneração, que se encontra em linha com os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo das instituições financeiras e em cumprimento da legislação e regulamentação em vigor sobre a matéria.

No Banco, e nos termos do novo regime legal em vigor, a política de remuneração dos órgãos sociais é elaborada e submetida à aprovação da Assembleia Geral por uma comissão especializada do órgão de administração, designada por Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (“CNAR”), que segue as regras consagradas no artigo 191.º do RGIF e no respectivo Regulamento interno.

Quanto à fixação concreta da remuneração dos órgãos sociais esta é, nos termos estatutários da competência do Conselho de Remunerações dos Órgãos Sociais (“CROS”), com competências delegadas da Assembleia Geral.

A presente Política de Remuneração governa a estrutura da remuneração e outros benefícios de natureza análoga, respeitantes aos administradores, executivos e não executivos, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Membros do Conselho Fiscal. Abrange ainda as condições que orientam a sua aprovação, entrada em vigor e alterações.

A implementação da presente Política de Remuneração é sujeita a uma análise interna centralizada e independente, a realizar pela CNAR, com uma periodicidade mínima anual. Esta análise tem como objectivo primordial a verificação do cumprimento da Política de Remuneração e dos procedimentos de remuneração aplicáveis.

## 2. REFERÊNCIAS

A presente política foi elaborada com base nos seguintes diplomas:

- Regime Geral das Instituições Financeiras (“RGIF”), aprovado pela Lei n.º 14/21, de 19 de Maio;
- [Aviso n.º 11/2020](#), de 21 de Abril, do BNA;
- [Aviso n.º 01/2022](#), de 28 de Janeiro, do BNA.

## 3. OBJECTIVO

Em linha com o disposto na LRGIF e no Aviso 01/2022, a presente Política de Remunerações:

- i. visa promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco;
- ii. deve ser compatível com a estratégia empresarial do Banco, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo, incluindo medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- iii. distingue de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do colaborador, e os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentados no desempenho sustentável e adaptado ao risco do Banco, bem como no cumprimento das funções do colaborador para além do exigido.

Esta Política de Remuneração baseia-se em princípios orientadores de meritocracia e de transparência tendo em vista alcançar o reconhecimento de elevado desempenho, com respeito pela integração de riscos e factores de sustentabilidade, bem como, da clara comunicação das regras e critérios de aplicação das práticas remuneratórias.

Adicionalmente, esta Política de Remuneração tem em consideração, em relação ao Banco e ao Grupo Financeiro onde se insere:

- i. os seus objectivos, a sua estratégia e os seus interesses de longo prazo, nomeadamente o alinhamento da mesma com as práticas e critérios de sustentabilidade em matéria de governança corporativa (*Environmental, Social and Corporate Governance*, ou “ESG”);
- ii. a natureza da sua actividade;
- iii. a sua estrutura;
- iv. a sua cultura e valores corporativos;
- v. a sua cultura de risco, incluindo no que respeita aos factores de risco ambientais, sociais e de governação;
- vi. os interesses dos accionistas a longo prazo.

Em linha com os requisitos de sustentabilidade definidos pelo Banco, a presente Política de Remuneração estabelece, entre outros, (i) limites para o pagamento de remuneração, (ii) períodos de diferimento, quanto ao pagamento da componente variável da remuneração, bem como (iii) mecanismos de ajustamento do risco (“*Malus*” e “*Clawback*”), por forma a evitar a assunção de riscos excessivos.

O nível de risco que o Banco está disposto a assumir decorre da sua estratégia empresarial e da sua Política de Risco que define o seu quadro de apetência pelo risco, o qual deverá salvaguardar os interesses do Banco, dos seus accionistas, dos seus clientes e demais partes interessadas.

#### 4. APLICABILIDADE

A presente Política de Remuneração é aplicável a:

- a. Membros da Mesa da Assembleia Geral;
- b. Membros do Conselho Fiscal;
- c. Membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos.

A Política de Remuneração dos demais colaboradores do BAI, nomeadamente, dos gestores ou responsáveis pelas funções de negócio, dos responsáveis pelas funções de controlo interno é estabelecida em documento autónomo sujeito a aprovação pela CNAR.

#### 5. RESPONSABILIDADES

Sem prejuízo do previsto nos regulamentos ou manuais de estrutura orgânica, no âmbito das suas atribuições cabe:

- a. à Assembleia Geral de Accionistas: aprovar a política e quaisquer alterações que venham a ser feitas a mesma;
- b. ao Conselho de Remunerações dos Órgãos Sociais: proceder a fixação concreta da remuneração dos órgãos sociais nos termos estatutários.
- c. à Comissão de Nomeações, Avaliações, Remunerações do Conselho de Administração:
  - i. elaborar e propor a aprovação da Política de Remuneração, podendo contar com o apoio das diferentes unidades de estrutura do Banco, nomeadamente das funções de controlo interno e da unidade de estrutura afecta à gestão de recursos humanos, nessa tarefa;
  - ii. verificar o cumprimento da política, devendo fazer uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, com o propósito primordial de verificar o cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados no Banco;
  - iii. rever política, com a periodicidade mínima anual.
- d. ao Conselho de Administração (CA): aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da Política;
- e. à Direcção de Auditoria Interna: avaliar periodicamente a eficácia da política e dos respectivos processos.

## 6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a uma quantia fixa, por presença em cada Assembleia Geral, nos termos determinados pelo CROS.

O valor global anual pago aos membros da mesa da Assembleia Geral consta do Anexo I da presente política.

## 7. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros Conselho Fiscal corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 14 vezes por ano, nos termos que vierem a ser determinados pelo CROS, tendo em conta os valores praticados no mercado.

O valor global anual pago aos membros do Conselho Fiscal consta do Anexo I da presente política.

## 8. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

### 8.1. Remuneração dos Membros não executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 14 vezes por ano, nos termos que vierem a ser determinados pelo CROS, tendo em conta os valores praticados no mercado.

Desta forma, a remuneração dos administradores não executivos não está directamente relacionada com uma componente variável, não variando em função do seu desempenho e/ou em função do desempenho financeiro do BAI.

### 8.2. Remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração

A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração é composta por uma componente fixa, paga 14 vezes por ano, podendo igualmente ser composta, ou não, por uma componente variável, a qual se encontra dependente do desempenho do membro executivo do Conselho de Administração.

O valor global anual pago aos membros do Conselho de Administração consta do Anexo I da presente política.

### 8.3. Regime de atribuição de componente variável

Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma deverá seguir os seguintes princípios e critérios:

- i. A componente variável é atribuída livremente e apenas se forem verificadas as seguintes condições cumulativas: (i) o Banco tem resultados operacionais positivos; (ii) a atribuição é consistente com práticas sólidas e eficazes de gestão de risco; e (iii) a atribuição (e o seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limita a capacidade do BAI de reforçar e manter a base de capital necessária alinhada com o nível de risco que a Sociedade está disposta a assumir (nível de apetite ao risco);
- ii. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido, ou ser paga, se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e fundamentada à luz do seu desempenho, da unidade de estrutura em causa e do membro em questão.
- iii. A definição do valor total da componente variável da remuneração será decidida no final de cada exercício económico e deve efectuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais do Banco;
- iv. A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseia no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes, seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente e os riscos de negócio;
- v. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Banco;

- vi. A componente variável não é garantida contratualmente, através de instrumento financeiro, ou de qualquer outra forma;
- vii. A componente variável total atribuída a qualquer administrador executivo não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída;
- viii. A componente variável total atribuída a qualquer administrador executivo é diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional ao longo desse período.

No que respeita à componente variável da remuneração, metade do seu montante, quer aquela componente seja diferida ou não, poderá ser constituída:

- i. por acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco; bem como, se possível;
- ii. por outros instrumentos definidos, nos termos do disposto no artigo 188.º, n.º 3, alínea b) da LRGIF.

Esta parte da componente variável terá um período de aquisição do direito de até 3 anos, com o propósito de assim compatibilizar os incentivos com os interesses de longo prazo do Banco.

A atribuição de uma componente variável de remuneração aos membros executivos do Conselho de Administração encontra-se dependente dos resultados da sua avaliação anual de desempenho.

As disposições constantes da presente Política de Remuneração relativas à componente variável da remuneração, bem como as que constam do artigo 188.º do RGIF, não podem ser afastadas, designadamente através da utilização por parte dos colaboradores de qualquer mecanismo de cobertura de risco tendente a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades de remuneração ou através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

#### 8.4. Componente variável da remuneração garantida

A remuneração variável garantida só pode ser concedida desde que o Banco possua uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir confortavelmente os rácios de capital aplicáveis e está dependente de parecer prévio da CNAR, o qual deverá ser solicitado pelo Conselho de Administração do Banco.

#### 8.5. Rácio entre componente fixa e variável de remuneração

O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos membros executivos do Conselho de Administração deve ser equilibrado, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

De notar que tanto a componente fixa como a componente variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo Conselho de Administração, conjuntamente com a CNAR.

#### 8.6. Ajustamento da remuneração variável pelo risco

A componente variável da remuneração deve ser alterada nos termos do presente ponto caso o desempenho financeiro do Banco regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual, como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.

Atento o exposto no artigo 188.º, n.º 9 da LRGIF, o Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post* à totalidade da componente variável da remuneração, com base no risco, através dos seguintes mecanismos:

- a. Redução (*malus*): mediante o qual o Banco poderá reduzir total ou parcialmente o montante da componente variável que haja sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
- b. Reversão (*clawback*): mediante o qual o Banco retém o montante da remuneração variável e cujo pagamento já se verificou, ficando o membro executivo do órgão de administração obrigado a devolver ao Banco tais montantes.

Os mencionados mecanismos de ajustamento pelo risco *ex post* serão aplicáveis pelo Banco caso se verifique alguma das seguintes situações, ou qualquer outro evento de natureza extremamente significativa:

- i. Quando a liquidez e solvabilidade do Banco se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor ou pelo supervisor;
- ii. Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
- iii. Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- iv. Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros;
- v. Quando o membro executivo do Conselho de Administração em causa tenha comprovadamente participado ou incentivado práticas comerciais fraudulentas ou que incentivassem uma exagerada assunção de riscos das quais tenha resultado uma lesão, ou que tenham contribuído para uma lesão, dos interesses de natureza patrimonial dos clientes do Banco.

## 9. REGIME DE PREVIDÊNCIA

### 9.1. Compensação por cessação antecipada do exercício de funções

Os membros do Conselho de Administração podem beneficiar de uma compensação por cessação antecipada do exercício de funções que, consoante o caso, lhes seja aplicável.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, quaisquer pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções dos membros do Conselho de Administração encontram-se dependentes de proposta a apresentar pela CNAR ao CROS, devendo sempre reflectir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo precedente, se o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar por iniciativa do Banco e por justa causa, o Membro não terá direito a qualquer parte diferida da componente variável, sem prejuízo da aplicação de qualquer ajustamento de malus ou clawback.

Se, pelo contrário, o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar sob iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei angolana, o membro respectivo terá direito a receber todos os montantes diferidos da Remuneração Variável vencidos até essa data, sujeito aos ajustamentos de malus ou clawback aplicáveis e na data especificada para cada pagamento diferido.

Se um membro executivo do Conselho de Administração renunciar antes do termo do mandato para o qual foi nomeado, a CROS determinará, se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da componente variável da remuneração, cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de malus ou clawback aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida.

### 9.2. Complemento de reforma

Os membros do Conselho de Administração do Banco beneficiam do regime de segurança social que, consoante o caso, lhes seja aplicável. Adicionalmente, os administradores têm ainda direito a um complemento de reforma, constituído através de contribuições para fundos de pensões de contribuição definida.

O montante anual das contribuições do Banco para o fundo de pensões referido no parágrafo anterior é definido pelo CROS, ouvida a CNAR, embora não possa ser superior a 20% da remuneração anual fixa ilíquida do administrador em causa.

As contribuições do Banco com os complementos de reforma que venham a ser determinados relativamente a cada administrador cessam com o término das funções desse administrador.

### 9.3. Benefícios discricionários de pensão

Os membros do Conselho de Administração do Banco podem gozar de benefícios discricionários de pensão, nos termos que sejam anualmente concretizados pelo CROS.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a atribuição de benefícios discricionários de pensão deve ser compatível com a estratégia empresarial, os objectivos, os valores e os interesses de longo prazo do Banco, podendo tais benefícios assumir a forma de acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco ou, quando possível, outros instrumentos definidos através de regulamentação, ou outros instrumentos que possam ser integralmente convertidos em instrumentos de fundos próprios principais de nível 1 ou cujo valor possa ser reduzido, na medida em que reflectam adequadamente a qualidade creditícia do Banco e sejam apropriados para efeitos da componente variável da remuneração.

Adicionalmente, a atribuição de benefícios complementares de pensão deve cumprir com os requisitos previstos na LGIF.

## 10. CONFLITOS DE INTERESSES

As questões relacionadas com as remunerações, sobretudo com a atribuição de uma componente variável da remuneração, devem inevitavelmente ser percebidas como uma potencial fonte geradora de conflitos entre os interesses dos beneficiários da remuneração, especialmente de uma componente variável, e os interesses de longo prazo dos accionistas e da própria sociedade.

Tendo isto em mente, a presente Política de Remuneração atribui um grande relevo à identificação, mitigação e resolução dos conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à Remuneração Variável atribuída.

Para tanto, a CNAR, estabelecido nos termos do artigo 191.º da LRGIF, auxiliada, sempre que necessário, pelas funções de controlo interno, é responsável por monitorizar a correcta adesão e implementação da Política de Remuneração.

Em complemento com este exercício, que deve ser permanente e contínuo, a CNAR deve assegurar que a implementação da política de remuneração é sujeita a uma análise anual interna centralizada e independente, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente.

Caso a CNAR, no âmbito da sua actividade de verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração, verificar alguma situação potencial ou actual de conflito de interesses relacionados com a presente Política de Remuneração, deverá de imediato notificar o Presidente do Conselho de Administração, o Presidente do Conselho Fiscal e o Presidente do CROS. Caso a situação, potencial ou actual, de conflitos de interesses, se verifique em relação ao Presidente do Conselho de Administração e/ou ao Presidente do Conselho Fiscal, a CNAR deverá notificar o responsável à Direcção de *Compliance*.

Quando confrontado com uma situação actual ou potencial de conflitos de interesses, a CNAR poderá consultar qualquer Função de Controlo Interno e/ou solicitar-lhe o fornecimento de informações adequadas relevantes para a avaliação da situação.

A resolução de situações de conflitos de interesses relacionadas com a presente Política de Remuneração, bem como com a atribuição de uma componente variável da remuneração, são da competência do Conselho de Administração, o qual deverá consultar a CNAR, antes de tomar qualquer decisão. O membro do Conselho de Administração relativamente ao qual se verifique a situação, potencial ou actual, de conflitos de interesses está impedido de participar na discussão e na decisão dessa situação de conflitos de interesses.

As decisões tomadas pelo Conselho de Administração relativas a quaisquer conflitos de interesse que surjam relativamente a membros do Conselho de Administração, bem como as relativas ao Conselho Fiscal relacionados com esta Política de Remuneração, estão sujeitas a ratificação pelo Conselho de Remunerações do Órgãos Sociais.



#### 11. APROVAÇÃO, REVISÃO E PUBLICAÇÃO

A presente Política foi aprovada em Assembleia Geral de 31 de Março de 2022, e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da revisão anual e actualizações periódicas, nos termos do RGIF e outros normativos aplicáveis.

Sob proposta da CNAR, o Conselho de Administração procederá, com a periodicidade mínima anual, à revisão da presente Política de Remuneração.

Sem prejuízo da obrigatoriedade de revisão anual, a presente Política pode ser alterada a qualquer momento por deliberação da Assembleia Geral.

A presente Política encontra-se disponível para consulta no sítio de Intranet e Internet do Banco.

Após a aprovação da presente Política de Remuneração, e sempre que a mesma for revista e alterada, deve ser novamente comunicada e divulgada ao BNA.

**Anexo – Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais**

Valores Globais Pagos à Totalidade de cada Órgão Social do BAI (ano 2021)  
(Informação nos termos do artigo 25º, n.º 3, d), i. do Aviso 1/2022 do BNA)

- i. Mesa da Assembleia Geral: Kz 1 909 000,00.
- ii. Conselho de Administração: Kz 9 312 438 000,00.
- iii. Conselho Fiscal: Kz 56 006 000,00.