



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

(Aprovada em reunião do Conselho de Administração de 25 e 26 de Setembro de 2018)

(Revista em reunião do Conselho de Administração de 16 de Dezembro de 2021)



ÍNDICE

HISTÓRICO DE VERSÕES.....	3
1. INTRODUÇÃO	4
2. ENQUADRAMENTO REGULAMENTAR E DO NORMATIVO INTERNO	4
3. OBJECTIVO.....	4
4. APLICABILIDADE	4
5. RESPONSABILIDADES	4
6. PRINCÍPIOS GERAIS	5
7. CONCEITO DE REMUNERAÇÃO	5
8. PRINCIPAIS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	5
9. CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO E GRUPOS FUNCIONAIS	6
10. COMPETITIVIDADE EXTERNA	7
11. REGRAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS À REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS	7
11.1. COMPONENTE DE NATUREZA FIXA	7
11.2. COMPONENTE DE NATUREZA VARIÁVEL	7
11.3. COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO GARANTIDA	8
11.4. RÁCIO ENTRE COMPONENTE FIXA E VARIÁVEL DE REMUNERAÇÃO	8
11.5. AJUSTAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PELO RISCO.....	9
12. REGIME DE PREVIDÊNCIA	9
12.1. COMPLEMENTO DE REFORMA.....	9
12.2. BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS DE PENSÃO	10
13. CONFLITOS DE INTERESSES	10
14. FISCALIZAÇÃO	11
15. INCUMPRIMENTO	11
16. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR.....	11
17. DIVULGAÇÃO, REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA.....	11
ANEXO I.....	12
LINHAS ESTATÍSTICAS REPRESENTATIVAS	12
ANEXO II.....	13
ENQUADRAMENTO FUNCIONAL REPRESENTATIVO	13

HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data	Descrição das alterações	Aprovação
1.0	26/09/2018	-	Conselho de Administração (CA)
1.1	16/12/2021	<p><u>Informação adicionada</u></p> <p>1. Introdução (actualização do texto)</p> <p>2. Enquadramento regulamentar e do normativo interno</p> <p>4. Aplicabilidade</p> <p>5. Responsabilidades</p> <p>11. Regras específicas aplicáveis à remuneração dos colaboradores identificados 11.2, 11.3, 11.4, 11.5</p> <p>12. Regime de previdência</p> <p>13. Conflitos de interesses</p> <p>14. Fiscalização</p> <p><u>Informação eliminada</u></p> <p>1. Introdução</p> <p>2. Objecto</p> <p>3. Âmbito de aplicação</p> <p>4. Principais regras</p> <p>5. Remuneração</p> <p>6. Principais componentes da remuneração</p> <p>7. Critérios de remuneração e grupos funcionais</p> <p>8. Competitividade Externa</p> <p>9. Regras específicas aplicáveis à remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo interno</p> <p>10. Direcção de capital humano</p> <p>11. Incumprimento</p> <p>12. Revisão e actualização da política</p> <p>13. Dúvidas e omissões</p> <p>14. Entrada em vigor</p>	CA



1. INTRODUÇÃO

1. O presente documento define a política de remuneração dos colaboradores do Banco Angolano de Investimentos (doravante “BAI” ou “Banco”), abreviadamente tratada doravante como a “Política de Remuneração”.
2. A presente 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 é elaborada de acordo com as melhores práticas do sector, no âmbito e em concordância com os princípios igualmente definidos para a Política de Remuneração dos membros dos Órgãos Sociais.
3. A aprovação da Política de Remuneração compete ao Conselho de Administração, mediante proposta da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração.

2. ENQUADRAMENTO REGULAMENTAR E DO NORMATIVO INTERNO

A presente política foi elaborada com base nos seguintes diplomas:

- a. Lei nº 14/21, de 19 de Maio – Regime Geral das Instituições Financeiras (“RGIF”);
- b. Aviso n.º 10/2021 de 18 de Junho.

3. OBJECTIVO

A presente Política de Remuneração tem como objecto estabelecer o conjunto de princípios, regras e procedimentos pelos quais deve ser determinada a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração dos colaboradores.

4. APLICABILIDADE

1. A Política de Remuneração aplica-se aos colaboradores do Banco. Para este efeito, entende-se por Colaborador todo o trabalhador com vínculo de efectividade ao quadro de pessoal do Banco, onde se inclui aqueles que na mesma condição de vínculo de efectividade com o Banco exercem em regime de comissão de serviço funções nas empresas participadas do Banco, com inclusão das pessoas singulares que, ao serviço do Banco, têm contacto directo com clientes no âmbito da comercialização de depósitos e produtos de crédito e, bem assim, das pessoas singulares que, directa ou indirectamente, estão envolvidas na gestão ou supervisão dessas pessoas.
2. Estão, contudo, excluídos do âmbito da presente Política de Remuneração os membros dos órgãos sociais.

5. RESPONSABILIDADES

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

- a. ao Conselho de Administração (CA) aprovar a presente Política e as respectivas revisões;
- b. à Comissão Executiva (CE) aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da Política e, quando aplicável, preparar as deliberações do CA.
- c. À Direcção de Capital Humano (DCH):
 - i. garantir a actualidade e disponibilidade de estudos de mercado ou propostas que permitam aferir do posicionamento dos Grupos Funcionais e respectivos impactos para a massa salarial do Banco;
 - ii. preparar as decisões relativas à Política de Remuneração, designadamente actualizações e revisões.
- d. à Direcção de Auditoria Interna (DAI) avaliar periodicamente, e de forma independente, os procedimentos, processos e controlos internamente instituídos.



6. PRINCÍPIOS GERAIS

1. A Política de Remuneração dos colaboradores encontra-se definida atenta a missão e os valores do Banco, nomeadamente:
 - a. Criar valor para os depositantes, investidores, clientes e demais contrapartes, obtendo níveis de rentabilidade sustentados numa oferta universal de produtos e serviços que satisfaçam integralmente as necessidades bancárias e financeiras dos clientes;
 - b. Desenvolver uma actividade de banca universal que se diferencie pela sua diversificada oferta de serviços e produtos, vocacionada para a captação de poupanças e para o crédito aos segmentos de particulares, empresários em nome individual, microempresas, pequenas e médias empresas e grupos empresariais de dimensão significativa no contexto da economia angolana;
 - c. Desenvolver e implementar uma conduta empresarial responsável pelos colaboradores, compatível com a estratégia empresarial do BAI, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo, e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses que valorize o tratamento equitativo dos clientes e evite conflitos de interesses.
2. Partindo dos princípios referidos no sub-parágrafo anterior, a Política de Remuneração dos Colaboradores Banco é definida tendo presente a legislação laboral, as regras aplicáveis neste domínio às instituições de crédito e as melhores práticas de sector, visando retribuir adequadamente a responsabilidade, assim como atrair, reter e motivar os colaboradores, compensando o mérito no alcance dos resultados e metas pretendidas.
3. A remuneração dos colaboradores deve ser estabelecida de forma adequada e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, com respeito pela integração de riscos e factores de sustentabilidade, de forma a não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo BAI e, por esse efeito, não criar incentivos susceptíveis de potenciar interesses próprios ou da instituição, em eventual detrimento dos interesses dos Clientes.
4. Para cada colaborador, as componentes fixa e variável da respectiva remuneração, bem como, a forma, periodicidade e condições do respectivo pagamento ou atribuição, são as que resultam das regras internas do Banco e do que for acordado individualmente no momento da contratação, tudo nos termos e com respeito pela presente Política de Remuneração.

7. CONCEITO DE REMUNERAÇÃO

Para efeitos da presente política considera-se remuneração o conjunto de vantagens (pagamentos ou benefícios) atribuídos, directamente pelo Banco ou por sua conta aos colaboradores como contrapartida dos serviços profissionais prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não contratual e de carácter monetário ou não monetário, incluindo pagamentos efectuados por métodos ou veículos, que se não fossem considerados como remuneração, constituiriam uma violação ou um não cumprimento dos princípios subjacentes à presente Política de Remuneração.

8. PRINCIPAIS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

1. A remuneração dos colaboradores assenta no conceito de remuneração total sendo assim composta por:
 - a. **Componentes de natureza fixa:** Salário base, de natureza fixa mensal, pago 12 meses por ano, acrescido de subsídios legais e regulamentares e/ou complementos em prática, que se destinem a compensar disponibilidade, condições de trabalho, antiguidade e/ou acréscimos de responsabilidade.
 - b. **Componentes de natureza variável:** Podendo assumir as formas de Prémios e Bónus que apresentam uma natureza variável quanto à sua entrega, bem como quanto ao prazo e modo de pagamento, estando dependentes



do alcance de resultados de natureza individual ao nível do colaborador, da sua equipa, área, departamento e direcção, bem como de resultados globais ou parciais do Banco.

2. A componente de natureza variável pode ainda assumir a forma de plano de opções de compra de acções do Banco pelos colaboradores.
3. A prática de retribuição variável no Banco pode assumir, isolada ou em conjunto, a forma de:

- a. **Prémios:** Retribuição variável que deverá estar dependente fundamentalmente do desempenho individual do colaborador atentos os requisitos de performance do Banco e como tal, deverá estar assente nos resultados obtidos pelo colaborador no respectivo ciclo de avaliação de desempenho, garantidos que sejam os indicadores de performance do Banco;

Esta componente variável é atribuída com base num Modelo de Avaliação de Desempenho aprovado, baseado em critérios mensuráveis e pressupostos pré-determinados;

- b. **Bónus:** Retribuição variável de natureza social atribuído genericamente a todos os colaboradores do Banco ou parcialmente a um grupo específico através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais do Banco naquele ano fiscal;
- c. **Plano de opções de compra de acções:** Retribuição variável de natureza onerosa e exclusivamente civil, cujo objecto é a cessão de opções de compra de acções de emissão do BAI aos colaboradores, com objectivos de atrair, motivar e reter, bem como alinhar os interesses destes (colaboradores) aos interesses do BAI e de seus accionistas.

Os termos e condições do plano de opções de compra de acções são regulamentados em documento próprio a ser aprovado pelos órgãos sociais.

- d. **Benefícios:** Classificam-se enquanto tal, na tradição da designação *frings benefits*, todos os bens ou serviços colocados ao dispor do colaborador ou a que este tem acesso privilegiado (por exclusividade, rapidez, conveniência) devido à sua ligação com o Banco (estatuto e função) e/ou sua condição particular.

4. O pagamento da componente de natureza variável deve ser sustentável face à estratégia e situação financeira da instituição.

9. CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO E GRUPOS FUNCIONAIS

1. Na fixação do salário base dos colaboradores deve atender-se à experiência e qualificação profissional exigida, assim como ao teor e conteúdo das responsabilidades inerentes ao desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os Grupos Funcionais vigentes.
2. Os Grupos Funcionais são agrupamentos homogéneos de funções segundo o seu conteúdo funcional, sua importância e respectivo valor no contexto organizacional e de desafio de mercado do Banco.
3. A competitividade externa de todas as componentes salariais (salário base, retribuições variáveis e benefícios) resulta da decisão de gestão sobre o posicionamento de cada Grupo Funcional em relação ao mercado de comparação.
4. Na fixação e critérios de atribuição das restantes componentes fixas, como sejam subsídios ou complementos deverá atender-se a legislação laboral, acordos colectivos, se aplicáveis, e práticas do sector.



10. COMPETITIVIDADE EXTERNA

Os referenciais de competitividade ou comparação com mercado devem resultar de estudo próprio, actualizado ou proposta fundamentada da Direcção de Capital Humano, no qual conste discriminadamente informação salarial para todos os job grades considerados e pelos 3 conceitos retributivos: Retribuição Base, Retribuição Variável e Benefícios, referentes ao mercado angolano, podendo este ser constituído por organizações de diversos sectores – mercado geral – ou especificamente por organizações do sector financeiro, agregando ou tornando passível de agregação da informação nas linhas estatísticas e enquadramento funcional representativo, conforme anexo I e II da presente política.

11. REGRAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS À REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES IDENTIFICADOS

Para todos os efeitos previstos na presente Política de Remuneração considera-se colaboradores identificados os titulares de funções ou de cargos de gestão relevantes, não pertencentes aos órgãos de administração ou fiscalização que exercem funções que lhes confere influência significativa na sua gestão, nomeadamente:

- a. Responsáveis pelas funções de controlo;
- b. Responsáveis pelas funções de riscos;
- c. Os gestores ou responsáveis pelas funções de negócio;
- d. Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os órgãos de administração e de fiscalização, bem como das categorias referidas nos pontos a, b, e c, desde que as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco.

11.1. Componente de natureza fixa.

1. A componente fixa da remuneração dos colaboradores identificados atende à experiência e qualificações profissionais exigidas e as responsabilidades associadas ao desempenho das respectivas funções.
2. A remuneração fixa dos colaboradores identificados nos termos do ponto anterior deverá enquadrar-se entre o Quartil 3 (Q3) ou Percentil 75 (P75) e o Decil 9 (D9) ou Percentil 9 (P90); em matéria de benefícios, devendo estes estar alinhados com a MD de Mercado.

11.2. Componente de natureza variável

1. Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma deverá seguir os seguintes princípios e critérios:
 - a. 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 Banco 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);
 - b. 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.
 - c. 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;

- d. 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;
 - e. A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Banco;
 - f. A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída;
 - g. A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado é diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional ao longo desse período.
2. No que respeita à componente variável da remuneração, metade do seu montante, quer aquela componente seja diferida ou não, poderá ser constituído em:
- a. por acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco; bem como, se possível,
 - b. por outros instrumentos definidos, nos termos do disposto no artigo 188.º, n.º 3, alínea b) do RGIF.
3. As disposições constantes no presente capítulo relativos a componente variável por acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco são regulamentados em documento próprio e aprovado pelos órgãos sociais, nos termos da alínea c) do ponto 6.2 da presente Política de Remuneração.

11.3. Componente variável da remuneração garantida

1. Não pode ser concedida remuneração variável garantida, excepto aquando da contratação de novos colaboradores, e apenas no primeiro ano de actividade, desde que o Banco possua uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir confortavelmente os rácios de capital aplicáveis.
2. A possibilidade mencionada no parágrafo anterior encontra-se, contudo, dependente de parecer prévio da Comissão de Nomeações, Avaliações, Remunerações do Conselho de Administração, o qual deverá ser solicitado pelo órgão de administração do Banco.

11.4. Rácio entre componente fixa e variável de remuneração

1. O rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos colaboradores identificados 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.
2. Para tanto, a componente fixa da remuneração deverá representar entre 60% a 100% da remuneração global dos colaboradores identificados. Consequentemente, a componente variável da remuneração não pode exceder 40% da remuneração global.
3. De notar que tanto a componente fixa como a componente variável terão os limites que forem fixados anualmente pelo órgão de administração, conjuntamente com a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração.



11.5. Ajustamento da remuneração variável pelo risco

1. A componente variável da remuneração deve ser alterada nos termos do presente Capítulo 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.
2. Atento o exposto no artigo 188.º, n.º 9 do RGIF, 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, cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
 - b. Reversão (*clawback*): mediante o qual o Banco retém o montante da remuneração variável, cujo pagamento já se verificou, ficando o colaborador obrigado a devolver ao Banco tais montantes.
3. 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:
 - a. Quando a liquidez e solvabilidade do Banco se encontrem abaixo dos limites mínimos definidos pela legislação em vigor ou pelo supervisor;
 - b. Quando o colaborador em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para o Banco;
 - c. Quando o colaborador em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
 - d. Quando o colaborador em causa participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros.
 - e. Quando o colaborador 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 BAI.

12. REGIME DE PREVIDÊNCIA

12.1. Complemento de reforma

1. Os colaboradores identificados beneficiam do regime de segurança social que, consoante o caso, lhes seja aplicável. Adicionalmente, os colaboradores identificados têm ainda direito a um complemento de reforma, constituído através de contribuições para o fundo de pensões de contribuição definida.
2. O montante anual das contribuições do Banco para o fundo de pensões referido no parágrafo anterior é definido pela Comissão de Remunerações, ouvido a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, embora não possa ser superior em percentagem a determinar da remuneração anual fixa ilíquida do colaborador em causa.
3. As contribuições do Banco para os complementos de reforma que venham a ser determinados relativamente a cada colaborador cessam com o término das funções desse colaborador.



12.2. Benefícios discricionários de pensão

1. Os colaboradores identificados podem gozar de benefícios discricionários de pensão, nos termos que sejam anualmente concretizados pela Comissão de Remunerações da Assembleia Geral.
2. 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 BAI, devendo 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 reflecta adequadamente a qualidade creditícia do Banco e sejam apropriados para efeitos da componente variável da remuneração.
3. Adicionalmente, a atribuição de benefícios complementares de pensão deve cumprir com os seguintes requisitos:
 - a. Caso a cessação da actividade do colaborador ocorra antes da reforma, os benefícios discricionários de pensão de que seja titular são mantidos pelo Banco por um período de 5 anos, findo o qual constitui um direito adquirido do colaborador à recepção do respectivo pagamento; e
 - b. Quando o colaborador atinja a situação de reforma, os benefícios discricionários de pensão de que seja titular e cujo direito ao respectivo pagamento já tenha sido adquirido são retidos pelo BAI por um período de 5 anos, findo o qual são entregues ao colaborador.

13. CONFLITOS DE INTERESSES

1. As questões relacionadas com as remunerações, sobretudo com a atribuição de uma componente variável da remuneração, devem inevitavelmente ser percepcionadas como uma potencial fonte geradora de conflitos entre os interesses dos colaboradores beneficiários da remuneração, especialmente de uma componente variável, e os interesses de longo prazo dos accionistas e da própria sociedade.
2. 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.
3. Para tanto, a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, auxiliado, sempre que necessário, pelas funções de controlo interno, é responsável por monitorizar a correcta adesão e implementação da Política de Remuneração por todos os colaboradores do Banco.
4. Em complemento com este exercício, que deve ser permanente e contínuo, a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração 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.
5. Caso a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, 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 da Comissão de Remunerações.



6. 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 Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração deverá notificar o responsável da Direção de Compliance.
7. Quando confrontado com uma situação actual ou potencial de conflitos de interesses, a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração poderá consultar qualquer Função de Controlo Interno e/ou solicitar-lhe o fornecimento de informações adequadas relevantes para a avaliação da situação.
8. 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 Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, antes de tomar qualquer decisão.
9. As decisões tomadas pelo Conselho de Administração relativas a quaisquer conflitos de interesse que surjam relativamente a quaisquer colaboradores e estarão sujeitas a ratificação pela Comissão de Remunerações da Assembleia Geral.

14. FISCALIZAÇÃO

1. Compete à Comissão de Nomeações, Avaliações, Remunerações do Conselho de Administração, fiscalizar directamente a remuneração dos colaboradores identificados.
2. A Comissão de Nomeações, Avaliações, Remunerações do Conselho de Administração procede, com periodicidade anual, à análise da implementação da presente Política.

15. INCUMPRIMENTO

O incumprimento do estabelecido na presente política constitui violação grave dos deveres de conduta e, em consequência, susceptível de aplicação de medidas disciplinares, sanções contratuais ou eventual responsabilidade criminal.

16. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração do Banco em 16 de Dezembro de 2021, entrando em vigor a partir da data da sua publicação, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

17. DIVULGAÇÃO, REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

1. A presente Política encontra-se disponível para consulta no sítio de Intranet e Internet do Banco.
2. Esta Política deve ser revista anualmente ou sempre que se verificarem alterações que justifiquem a sua revisão.
3. Após a aprovação da presente Política de Remuneração por parte do Conselho de Administração, a mesma é comunicada e divulgada ao Banco Nacional de Angola.

**ANEXO I**
LINHAS ESTATÍSTICAS REPRESENTATIVAS

Dados	Descrição	Enquadramento
Decil Superior	Decil 9 (D9) ou Percentil 90 (P90)	Indicando 10% das empresas/referências salariais estão acima do valor indicado e 90% abaixo
Quartil Superior	Quartil 3 (Q3) ou Percentil 75 (P75)	Indicando que 25% das empresas/referências salariais estão acima do valor indicado e 75% abaixo
Mediana (MD)	Linha que divide a amostra em duas partes	50% acima e 50% abaixo do valor indicado
Quartil Inferior	Quartil 1 (Q1) ou Percentil 25 (P25)	Indicando que 75% das empresas/referências salariais estão acima do valor indicado e 25% abaixo
Decil Inferior	Decil 1 (D1) ou Percentil 10 (P10)	Indicando 90% das empresas/referências salariais estão acima do valor indicado e 10% abaixo



ANEXO II
ENQUADRAMENTO FUNCIONAL REPRESENTATIVO

Grupo Funcional	Job Grade	Enquadramento		
		Remuneração Fixa	Remuneração Variável	Benefícios
A	VII e VIII	Mediana (MD) de mercado até o Decil 9 (D9) ou Percentil 9 (P90)	Quartil 3 (Q3) ou Percentil 75 (P75)	Mediana (MD) de mercado
B	V a VI	Mediana (MD) de mercado e o Quartil 3 (Q3) ou Percentil 75 (P75)	Mediana (MD) de mercado	Mediana (MD) de mercado
C	III a IV	Mediana (MD) de mercado	Mediana (MD) de Mercado	Mediana (MD) de mercado
D	I a II	Mediana (MD) de mercado	Mediana (MD) de mercado até Quartil 1 (Q1) ou Percentil 25 (P25)	Mediana (MD) de mercado