

DIRECÇÃO DO CAPITAL HUMANO

**POLÍTICA DE
REMUNERAÇÕES DO BANCO COMERCIAL
ANGOLANO**

HISTÓRICO DO DOCUMENTO
INFORMAÇÃO SOBRE O DOCUMENTO

Data do documento	Outubro/2007	Responsável pelo Manual	DCH
Data de revisão		Aprovado por	C. A
Número de páginas	9	Número da versão	1.0/2007 2.0/2015 3.0/2022 4.0/2024

CONTROLO DAS VERSÕES

Versão	Descrição	Data
1.0	Elaboração	2007
1.2	Revisão	2015
1.3	Revisão	2022
1.4	Revisão	2024

POLITICA DE REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES

I. Objectivos da Estratégia de Remuneração do Banco Comercial Angolano

Os Orgãos de Gestão do Banco Comercial Angolano reconhecem que o cumprimento da visão de se estabelecer como um Banco de referência no sistema financeiro angolano assente nos valores da competência, integridade, inovação e eficiência, é crucial a adopção de uma política remuneratória capaz de atrair e reter os melhores profissionais do mercado e que assente na avaliação do seu desempenho, sem prejudicar a solidez e a solvabilidade do Banco no médio e longo prazos.

Por essa razão a estratégia de remuneração do BCA assenta no modelo de gestão de carreiras e no qualificador ocupacional, tendo sido concebida para:

- ✓ Atrair, reter e motivar bons profissionais do mercado e incentivar a concretização dos objectivos do negócio;
- ✓ Motivar e reforçar os altos níveis de desempenho e produtividade;
- ✓ Encorajar o desenvolvimento de habilidades e competências individuais necessárias para alcançar os objectivos presentes e futuros;
- ✓ Promover uma cultura aberta e honesta de comunicação sobre o desempenho e recompensas entre os colaboradores a todos os níveis;
- ✓ Desencorajar o recrutamento contínuo daqueles colaboradores cujo desempenho esteja abaixo das expectativas;
- ✓ Combinar a remuneração dos colaboradores com custos razoáveis;
- ✓ Garantir a solvabilidade e a sustentabilidade do Banco Comercial Angolano no curto, médio e longo prazos;

Política de Remuneração do BCA

- ✓ Garantir a inexistência de diferenças remuneratórias (componente fixa) significativas entre colaboradores com o mesmo grau de responsabilidades.

II. Processo de Gestão de Desempenho

A gestão apropriada e diligente do desempenho é parte integrante da estratégia para assegurar a afirmação do desempenho enquanto factor motivador. A remuneração em função do desempenho é baseada na premissa de que os colaboradores são motivados quando compreendem adequadamente:

- O que se pretende e como deverá ser alcançado
- Como será medido
- Que padrões de desempenho serão estabelecidos
- Que existe uma autoridade apropriada para actuar
- A extensão de recompensas que lhes serão atribuídas

Neste sentido, são adoptadas as seguintes práticas quotidianas:

- i. Contribuições feitas para promover a inovação, trabalho em equipa, qualidade e atendimento ao cliente, são reforçados e recompensados.
- ii. Os Colaboradores são encorajados a cultivar o compromisso para com a equipa e o desempenho individual.
- iii. As Direcções devem definir no início do ano financeiro os objectivos individuais dos colaboradores e os critérios de medição do desempenho;
- iv. Os Colaboradores são aconselhados sobre as suas necessidades de desenvolvimento e expectativas profissionais.
- v. Os Colaboradores devem receber periodicamente ao longo do ano um retorno objectivo sobre o seu desempenho;
- vi. A avaliação do desempenho tem consequências em termos de recompensas e de acesso aos benefícios oferecidos pelo Banco;

III. OS PILARES DA REMUNERAÇÃO

As práticas remuneratórias no BCA assentam nos seguintes pilares:

- a) O mercado
- b) O negócio
- c) A Equidade interna
- d) O mérito

O Conselho de Administração do Banco Comercial Angolano reconhece a necessidade das remunerações dos seus colaboradores estarem alinhadas àquelas que são praticadas no mercado do sector bancário. Contudo, os resultados do negócio e os riscos a ele inerentes servem igualmente de guia na fixação das remunerações, devendo ser acautelada a sustentabilidade do Banco Comercial Angolano no curto e longo prazos.

É igualmente garantida uma equidade interna para as funções não-chaves de modo a evitar a desmotivação e a falta de produtividade.

A qualidade do desempenho, o cumprimento dos objectivos e o contributo para a equipa são devidamente reconhecidos e recompensados mediante uma avaliação do desempenho.

IV. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO TOTAL

A remuneração total dos colaboradores do Banco Comercial Angolano é constituída pelas seguintes componentes:

- a) **Remuneração Fixa:** Salário base e subsídios diários ou mensais;
- b) **Remuneração Variável:** Bonus de desempenho; incentivos de médio prazo;

Política de Remuneração do BCA

- c) **Meios e Benefícios:** benefícios de saúde; atribuição de viatura e/ou comparticipação automóvel; telemóvel; despesas de representação; atribuição de residência; Taxas de Juro bonificadas;
- d) **Desenvolvimento da carreira:** experiências internacionais; formação profissional; progressão e mobilidade na carreira;

A. Remuneração fixa e variável

1. A remuneração fixa é estabelecida com base na tabela salarial do Banco Comercial Angolano e de acordo com a função e qualificações do colaborador. A tabela salarial deve reflectir a realidade do mercado e ser consistente com a situação financeira do Banco Comercial Angolano e a sua estratégia de negócio.
2. A remuneração variável é atribuída em dinheiro ou em espécie, devendo ser aprovada pelos órgãos de gestão, no caso de trabalhadores, e pelos accionistas quando os seus beneficiários são os membros do órgão de administração.
3. O montante global da remuneração variável é definido pela deliberação da sua aprovação que deverá garantir que o seu pagamento não afecta a capacidade do Banco de reforçar a base dos seus fundos próprios, bem como ter em conta todos os riscos actuais e futuros.
4. A componente variável da remuneração visa motivar, compensar e reter os colaboradores pelo que o seu pagamento em dinheiro pode ser parcelado e diferido ao longo do tempo.
5. Para efeitos do disposto no número anterior, quando a remuneração dependa do desempenho do colaborador:

a) A definição do valor total da componente variável da remuneração 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 da instituição;

b) A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e

Política de Remuneração do BCA

que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes, seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente da instituição e os seus riscos de negócio; e

c) 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 BCA.

6- 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 desempenho da mesma, da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão.

7- A totalidade da componente variável da remuneração atribuída a um colaborador pode ser revertida ou reduzida se se constatar que o beneficiário:

- a) Participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para a Instituição Financeira Bancária;
- b) Deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
- c) Participou ou foi responsável pela comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros.

8. A remuneração dos administradores não executivos e os membros do órgão de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral do Banco Comercial Angolano será constituída exclusivamente pela componente fixa.

9. A remuneração dos colaboradores nas áreas de controlo interno, nomeadamente auditoria interna, gestão de risco e *compliance* não estará dependente dos resultados do Banco.

9. A componente variável da remuneração atribuída em resultado da avaliação do desempenho não pode exceder o dobro do valor da componente fixa da remuneração para cada colaborador, salvo deliberação contrária da Assembleia Geral do Banco;

V. Meios e Benefícios

O Banco Comercial Angolano visado a melhoria das condições sociais dos seus colaboradores e com o objectivo de motivá-los para o trabalho, atribuí a generalidade dos seus colaboradores e nas condições definidas nos respectivos regulamentos, os seguintes benefícios:

- a) Compaticipação em despesas de saude e/ou seguro de saúde para os colaboradores e seus dependentes;
- b) Taxas de juro bonificadas nos empréstimos e produtos do Banco (Crédito Pessoal, Credito Consumo, Credito Habitação, Adiantamento Salarial).
- c) Comparticipação automóvel.

A atribuição destes meios e benefícios é feita salvaguardando sempre a solvabilidade do Banco, a sua estratégia de negócio de médio e longo prazo e a situação financeira do Banco.

VI. Desenvolvimento de Carreira

O Conselho de Administração do Banco Comercial Angolano reconhece que o desenvolvimento da carreira é uma componente importante para reter e motivar os seus colaboradores e por isso é integrado como uma componente da remuneração ou da compensação. Assim, as praticas de gestão da carreira dos colaboradores assentam no princípio do mérito e na necessidade de retenção dos talentos e colaboradores com funções –chave.

Para uma boa gestão da carreira dos colaboradores são incentivadas e adoptadas as seguintes acções:

Política de Remuneração do BCA

- a) Progressões e promoções no âmbito da carreira, conforme definido no qualificador ocupacional e no plano de carreiras;
- b) Elaboração de planos de formação específicos para colaboradores com funções – chave e talentos, mediante compromisso de permanência e de não concorrência pós-contratual;
- c) Experiências internacionais de formação em Bancos Correspondentes;
- d) Formação avançada;

VII - COMUNICAÇÃO

A compreensão e consideração do pacote de remuneração total oferecido pelo empregador são requisitos para uma atitude positiva para a relação de trabalho. Por todos os colaboradores deve compreender os diferentes elementos de remuneração e os seus objectivos.

III. APROVAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E ALTERAÇÃO DA POLÍTICA

- 1.- A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração do BANCO COMERCIAL ANGOLANO, S.A., podendo ser alterada por deliberação deste órgão.
- 2.- A fixação dos montantes remuneratórios dos membros dos órgãos sociais é da competência da Assembleia Geral de Accionistas mediante proposta do Comité de Remunerações dos Órgão Sociais.
- 3.- O Banco assume igualmente o compromisso de proceder a uma revisão regular desta Política, a fim de assegurar que a mesma se adequa à sua estrutura organizacional, obrigando-se a ajustar esta Política em função de eventuais alterações dos pressupostos com base nos quais ela foi definida.