
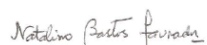




# Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais do BCH

Versão 3.0.

## Controlo de Elaboração

	Nome do Responsável	Função	Rubrica	Data
Elaboração	Cristiana Lavrador	Administração		20-04-2023
Verificação	Natalino Lavrador	PCA		20-04-2023
Aprovação		Assembleia Geral		09-05-2023

Nota: O Documento original encontra-se assinado pela Comissão de Remunerações e arquivado sob a responsabilidade do Conselho de Administração.

## Mapa de Revisões

Número de Versão	Data	Motivo	Observações
1.0.	25-11-2015	Elaboração inicial	
2.0.	18-03-2022	Alteração do Modelo de Governação do BCH e Aviso 01/2022 Banco Nacional Angola	
3.0	09-05-2023	Mecanismo de redução e reversão da componente variável	

## Documento

Sumário	
Documentos a revogar	n/a
Documentos Complementares	Pacto Social do BCH

## Índice

<b>1.Introdução.....</b>	<b>4</b>
<b>2.Política de remuneração dos membros dos Órgãos Sociais .....</b>	<b>5</b>
2.1 Princípios Orientadores da Política de Remuneração.....	5
2.2 Componentes da Política de Remuneração.....	5
1. Membros do Conselho de Administração .....	5
2. Membros do Conselho Fiscal .....	8
3. Membros da Mesa da Assembleia Geral .....	9
<b>3.Considerações Finais .....</b>	<b>9</b>

## 1.INTRODUÇÃO

A Política de Remunerações dos Órgãos Sociais do Banco Comercial do Huambo segue os princípios vigentes para os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e Assembleia Geral.

A Política de Remunerações, em especial dos administradores executivos, assenta em premissas que permitem atrair e reter os talentos do Banco, tendo presente o âmbito global do mercado em que opera.

Pretende de igual forma, estar alinhada com o previsto no Aviso do Banco Nacional de Angola N° 01/2022, de 28 de Janeiro, sobre o Código do Governo Societário das Instituições Financeiras Bancárias.

## 2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

### 2.1 Princípios Orientadores da Política de Remuneração

Os princípios gerais orientadores da política de remuneração são os seguintes:

- a) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura do banco;
- b) Definição de uma política consistente com a gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses;
- c) Definição de uma política que procure a coerência com os objectivos, valores e interesses de longo prazo do banco, dos seus trabalhadores, assim como dos interesses dos seus clientes e accionistas;
- d) Definição de uma política competitiva, tendo em consideração as práticas do mercado, e equitativa, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- e) Alinhamento da política de remuneração com as melhores práticas e as tendências recentes no sector financeiro, a nível nacional e internacional, com o objectivo último de desincentivar a exposição a riscos excessivos e promover a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos.

### 2.2 Componentes da Política de Remuneração

#### 1. Membros do Conselho de Administração

Tendo em o modelo de governação do BCH, que integra administradores executivos e não executivos, a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração atende aos princípios do Aviso 01/2022 do Banco Nacional de Angola e está da seguinte forma prevista:

## Administradores Não Executivos

### Remuneração Fixa

- i) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- ii) É composta pela remuneração de base e por alguns subsídios, devidos em termos legais ou contratuais;
- iii) É determinada tendo em conta os resultados do banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado.

## Administradores Executivos

### Remuneração Fixa

- i) A Remuneração Fixa é paga 14 vezes por ano;
- ii) É composta pela remuneração de base e por alguns subsídios, devidos em termos legais ou contratuais;
- iii) É determinada tendo em conta os resultados do banco, a avaliação de desempenho e as referências do mercado.

### Remuneração Variável

- i) A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração do Banco comporta igualmente uma componente variável anual;
- ii) O processo de determinação da Remuneração Variável tem em conta os objectivos quantitativos e qualitativos do Banco, bem como indicadores no Plano estratégico, que são definidos anualmente pelo Conselho de Administração;
- viii) Os indicadores de desempenho têm em consideração:
  - O desempenho das áreas acompanhadas por cada membro executivo;
  - Os resultados globais do Banco;
  - Relatório Anual da Avaliação Individual de cada membro executivo;
  - Relatório Anual da Avaliação Colectiva da Comissão Executiva.

- iii) A Remuneração Variável é definida, em cada mandato dos Órgãos Sociais, pela Comissão de Nomeações dos Órgãos Sociais e corresponde a uma percentagem dos resultados líquidos obtidos no ano anterior;
- iv) O direito a este prémio ocorre apenas quando a média dos resultados líquidos dos 3 últimos anos, incluindo o último resultado do exercício apurado, for superior ao montante definido pela Comissão de Nomeações dos Órgãos Sociais;
- v) A Remuneração Variável não poderá ultrapassar a remuneração fixa;
- vi) O pagamento desta componente variável deverá ser efectuado em numerário e poderá ser diferido no tempo, face à situação financeira do Banco na data do pagamento e outras condições adversas do mercado que possam condicionar o mesmo.

#### Medidas de Redução e Reversão

A componente variável está sujeita aos regimes de redução e reversão descritos na presente política.

O banco poderá reduzir (*malus*) o montante total ou parcial da remuneração variável quando esta já tenha sido previamente atribuída e diferida e, cujo pagamento não constitua ainda um direito adquirido. A redução apenas é aplicável ao pagamento da parte referente ao período sob análise.

De igual modo, o banco poderá reverter (*clawback*) o montante total ou parcial da remuneração variável quando o pagamento já constitua um direito adquirido.

As medidas de reversão e redução são limitadas a eventos de elevado impacto financeiro, material, económico ou mesmo reputacional ao BCH, designadamente:

- A nível dos objectivos qualitativos e quantitativos incluindo os indicadores traçados no Plano Estratégico;
- Respeitante ao cumprimento dos valores definidos na Declaração de Apetite ao Risco;

- Resultantes da actuação individual de determinado membro executivo do Conselho de Administração.

O acompanhamento desses eventos é da responsabilidade da Direcção de Gestão de Riscos quando estes dizem respeito ao perfil e cultura de risco do BCH incluindo os indicadores de capital e de liquidez; e da Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais quando estes dizem respeito a actuação individual de determinado administrador executivo.

Compete à Direcção de Gestão de Riscos garantir uma adequada e eficaz gestão do risco, bem como comunicar à Comissão de Nomeação dos Órgãos Sociais sempre que a atribuição do prémio possa contribuir para ultrapassar o nível de risco estabelecido na Declaração de Apetite ao Risco.

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais deve solicitar à Direcção de Gestão de Risco um parecer sobre a análise das implicações do pagamento da componente variável nos indicadores quantitativos, especialmente os de capital e de liquidez.

## **Benefícios**

Para além da remuneração fixa e variável, descritas na presente política de remuneração, os membros do Conselho de Administração, membros executivos e membros não executivos, auferem ainda os seguintes benefícios:

- i) Seguro de Saúde;
- ii) Isenção nas comissões de prestação de serviços bancários.

## **2. Membros do Conselho Fiscal**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal inclui apenas uma componente fixa, que deve ser paga trimestralmente, em numerário.

A remuneração é determinada pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.



### 3. Membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros da mesa da Assembleia Geral podem auferir, mediante determinação pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, uma quantia fixa por presença em cada Assembleia, paga em numerário.

## 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente política deve ser objecto de revisão anual e sempre que se verificarem alterações internas e/ou externas com impactos significativos sobre a mesma, que deverá ser aprovada pela Assembleia Geral.

O acompanhamento da sua aplicação será assegurado pelo Comité de Nomeações que reportará à Assembleia Geral as eventuais ocorrências.