

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES DO BANCO VTB ÁFRICA

1. PREAMBULO

Em consonância com o disposto na sua redação actual, e de acordo com o quadro legal e normativo aplicável que aqui se considera integralmente reproduzido, nomeadamente o Aviso n.º 10/2021 de 18 de Junho do Banco Nacional de Angola, e tendo ainda em atenção as orientações da LEI DE BASES DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - Lei nº 14/21, de 19 de Maio Regime Geral das Instituições Financeiras, o Banco VTB África, S.A. (doravante designado por 'Banco') elaborou o presente documento que constitui a Política de Remuneração de Colaboradores Identificados do Banco.

O presente documento tem como objectivo explicitar a política de remuneração dos colaboradores do Banco VTB-África, S.A., tendo em conta a sua natureza, dimensão, complexidade e situação económica e consistente com os objectivos, valores, interesses e solvabilidade no longo prazo, bem como com as disposições do BNA.

2. OBJECTIVO

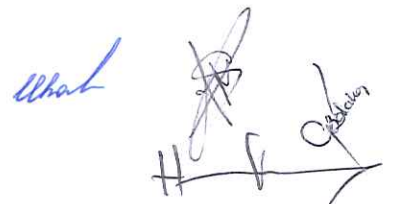
A presente Política de Remuneração tem como objecto estabelecer o conjunto de princípios, regras e procedimentos pelos quais deve ser determinada a forma, a estrutura e as condições de pagamento da remuneração dos colaboradores.

A Política de Remuneração dos Colaboradores tem como objectivos:

- a) Atrair, manter e motivar os colaboradores, sobretudo os de maior potencial;
- b) Estimular e criar incentivo para um desempenho coincidente com os interesses da instituição e dos seus accionistas;
- c) Recompensar o esforço e os contributos individuais, bem como a boa performance colectiva;
- d) Promover a realização dos objectivos, valores e interesses de longo prazo da instituição.

Esta Política visa estabelecer princípios de proporcionalidade suficientes para atrair, reter e motivar os recursos humanos do Banco face as responsabilidades assumidas pelos diversos intervenientes na realização do seu objecto social, bem como inibir a existência de diferenças excessivas que prejudicam a sua coesão.

O Banco VTB-África considera abrangido por este documento todos os colaboradores com contrato efectivo e a termo certo ou incerto, a tempo inteiro ou parcial, de quaisquer categorias e funções. Este documento tem em atenção o descrito no Aviso acima mencionado, sobre a tipologia da



remuneração, o momento da sua atribuição, que dependem da função exercida pelo beneficiário, o que é respeitado para a totalidade dos colaboradores, inclusivamente para os colaboradores associados a funções de controlo e pertencentes a áreas tomadoras de risco.

3. AMBITO E APLICAÇÃO

A Política de Remuneração aplica-se aos colaboradores do Banco VTB África. 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 em empresas participadas pelo Banco (se ou quando existentes), com inclusão das pessoas singulares que, ao serviço do Banco, têm contacto directo com clientes no âmbito da prestação e comercialização de serviços e produtos elencados no objecto social do Banco e, bem assim, das pessoas singulares que, directa ou indirectamente, estão envolvidas na gestão ou supervisão dessas pessoas conforme alocadas nas áreas de negócio suporte ou Controlo.

Estão, contudo, excluídos do âmbito da presente Política de Remuneração os membros dos órgãos sociais.

4. ENQUADRAMENTO REGULAMENTAR E DO NORMATIVO INTERNO

A presente política foi elaborada com base nos seguintes diplomas:

- a) Lei n.º 14/21, de 19 de Maio Regime Geral das Instituições Financeiras;
- b) Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro;

Atendendo às recomendações estabelecidas no Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro do Banco Nacional de Angola, na elaboração da política de remuneração participa activamente Departamento de Recursos Humanos (afecto à Direcção Administrativa) ou o Comité de Nomeação, Avaliação e Remuneração dos Colaboradores, caso venha a ser criado, sendo a mesma também avaliada com vista a apurar o seu eventual impacto ao nível da gestão de riscos.

5. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente política em conjunto com o estipulado no art.º 3 do Aviso n.º 1/22 de 28 de Janeiro, consideram-se as seguintes definições:

- **Política de Remuneração:** conjunto de políticas e processos destinados a estabelecer os critérios, a periodicidade, os responsáveis pela avaliação do desempenho e a forma, estrutura e condições de pagamento das remunerações;
- **Remuneração:** conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores de uma instituição, como contrapartida dos serviços prestados, podendo ter carácter periódico ou não, fixo ou variável, monetário ou não, incluindo, designadamente, os salários, os prémios de desempenho e as responsabilidades por pensões de reforma;



- Unidade de Negócio: entende-se como o departamento ou áreas da instituição que representam e desempenham uma função específica;
- Funções de Suporte: As actividades da instituição cujo dia a dia não se encontram directamente relacionados ao negocio da Instituição, contudo as auxiliam e complementam

6. PRINCÍPIOS GERAIS

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 Banco VTB, 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.

Partindo dos princípios referidos no parágrafo anterior, a Política de Remuneração dos Colaboradores do Banco é definida tendo presente a legislação laboral, as regras aplicáveis neste domínio às Instituições Financeiras Bancárias 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.

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 Banco VTB Africa e, por esse efeito, não criar incentivos susceptíveis de potenciar interesses próprios ou da instituição, em eventual detrimento dos interesses dos Clientes.

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 da legislação vigente e aplicável, com destaque para os normativos emanados pelos reguladores e supervisores da actividade financeira bancaria conjugadas com as regras internas do Banco e que devem ter primazia sobre todo e qualquer acordo individualmente e no momento da contratação tenha sido estabelecido, nos termos e com respeito pela presente Política de Remuneração.



3

7. CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO

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. Os Grupos Funcionais são agrupamentos homogêneos de funções segundo o seu conteúdo funcional, sua importância e respectivo valor no contexto organizacional e de desafio de mercado do Banco.

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. 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.

7.1. Estrutura Da Remuneração

A remuneração dos colaboradores assenta numa remuneração fixa, estabelecida nos termos contratuais e dentro dos parâmetros dos normativos internos (tabela salarial). É composta pelo vencimento base e subsídios mensais, nomeadamente:

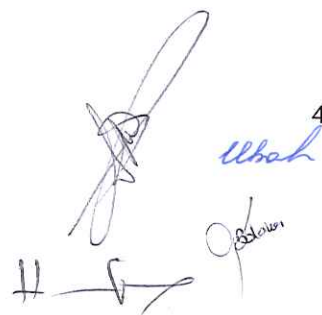
- Subsídio de refeição;
- Subsídio de falhas;
- Subsídio de combustível;
- Complemento e isenção de horário de trabalho.

A natureza de cada função e o respectivo grau de exigência e responsabilidade determinam a atribuição de algumas das componentes acima descritas, *conforme "Regulamento de Remuneração, Tabela Salarial e Subsídios"*.

Por ano paga-se 12 (doze) salários base, acrescidos de subsídios mensais, mais dois subsídios anuais, de férias e de Natal, estabelecidos na Lei Geral de Trabalho, pagos, respectivamente em Janeiro e Novembro de cada ano.

Adicionalmente, poderá ser atribuída aos colaboradores uma remuneração variável, em conformidade com os seguintes critérios, estabelecido nos art.ºs 186, 187, 188 e 189 da Lei n.º 14/21, de 19 Maio Regime Geral das Instituições Financeiras, aonde, estabelece que deve ficar definida a Política de Remuneração aplicável, incluindo os benefícios discricionários de pensão, ao nível do grupo, a política de remuneração deve abranger as seguintes categorias de colaboradores:

- Os membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- Os gestores ou responsáveis pelas funções de negócio;
- Os responsáveis pelas funções de riscos;
- Os responsáveis pelas funções de controlo.

Handwritten signatures and initials in blue ink. One signature is large and stylized, another is smaller and more legible. There are also some initials and a small number '4' written in blue.

Os colaboradores cuja a remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para as categorias referidas nas alíneas acima, desde que as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco da Instituição Bancaria.




Ora, a componente variável da remuneração dos colaboradores da Instituição Financeira Bancaria, deve ser limitada a uma percentagem dos lucros sempre que tal seja necessário para a manutenção de uma base de fundos próprios sólida e para a cessação tempestiva do apoio financeiro público extraordinário.

Portanto, o n.º 3 do art.º 186, e respectivas alíneas que o compõem, conjugadas com os números 4, 5 e 6, estabelecem que a politica de remuneração, das Instituições Financeiras Bancarias, deve respeitar de forma adequada à sua dimensão e organização interna e à natureza, ao âmbito e a complexidade das suas actividades da seguinte forma:

- Promover a coerência de uma gestão de riscos sã e prudente;
- Ser compatível com a estratégia empresarial da Instituição Financeira Bancaria;
- Prever a independência dos colaboradores que exerçam a função de controlo e de risco;
- Estabelecer que a remuneração dos colaboradores que desempenham funções de gestão de risco e controlo;
- Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração;

A implementação da politica de remuneração deve ser sujeita a análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo comité de remunerações, se existente, pelos membros não executivos do órgão de administração ou pelos membros do órgão de fiscalização, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das politicas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente. Ora, a componente variável da remuneração dos colaboradores da Instituição Financeira Bancaria, nos termos do art.º 187, deve ser limitada a uma percentagem dos lucros sempre que tal seja necessário para a manutenção de uma base de fundos próprios sólida e para a cessação tempestiva do apoio financeiros extraordinário. Sendo que, deve ser assegurada que aquela componente não limita a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios, na medida em que quando a remuneração dependa do desempenho do trabalhador de montante (máximo) de 40% da remuneração fixa individual, é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente da remuneração seja de valor particularmente elevado.

Tem como objectivo reconhecer o mérito dos colaboradores. Para o efeito o Conselho de Administração realiza uma análise individual de cada colaborador, sendo apoiado na sua decisão por diversas informações relativas ao mesmo, nomeadamente o resultado do processo de avaliação de desempenho, segundo a Política de Avaliação e Acompanhamento de Desempenho do Banco VTB-África, S.A., e nível da obtenção dos objectivos propostos, contribuição para os resultados da instituição e a evolução dos riscos inerentes à actividade desenvolvida.




5

São também, critérios para atribuição de prémios a capacidade de implementação de projectos e métodos de trabalho que tragam vantagem competitiva e acréscimos financeiros nas receitas do Banco.

8. 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.

8.1. Componente de Natureza Fixa

A componente fixa da remuneração dos colaboradores identificados atende à experiência e qualificações profissionais exigidas e as responsabilidades associadas ao desempenho das respectivas funções.

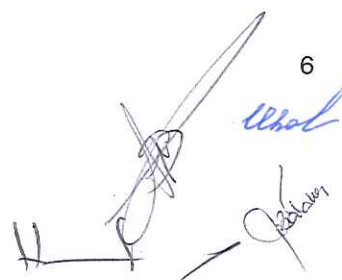
8.2. Componente de Natureza Variável

Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma deverá seguir os seguintes princípios e critérios, nos termos dos art.ºs 188 e 189 da Lei nº 14/21, de 19 de Maio Regime Geral das Instituições Financeiras.

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 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

6


dependentes, seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente e os riscos de negócio;

d) 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;

e) A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída;

f) 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.

Em caso de atribuição de remuneração variável, será assegurado que a componente fixa continue a constituir a parte mais relevante da remuneração global.

Atendendo à expressão quantitativa e características da eventual remuneração variável, não se considera relevante o seu diferimento por vários anos nem o seu pagamento por outras formas para além do referido valor em numerário.

A componente variável terá um limite máximo de 30% da remuneração anual de cada trabalhador e será aprovada para cada ano pelo Conselho de Administração do Banco. Este limite poderá ser revisto anualmente pelo Conselho de Administração, tendo sempre como referencia as orientações expressas do Banco Nacional de Angola.

A remuneração variável para os colaboradores é constituída por:

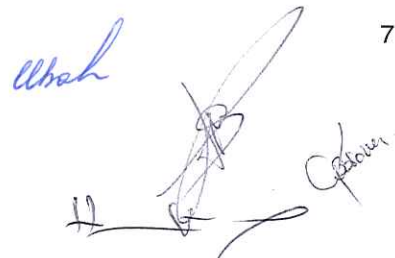
- **Prémio Anual (bónus)**, que depende **1)** dos resultados de trabalho do banco e a execução do plano de negócio pelo banco e pela cada área de negócio; **2)** da avaliação de Desempenho Individual levando em conta informações relativas ao cumprimento de objectivos específicos da função, de *compliance* e de conduta, **3)** a evolução da situação global do Banco, e cujas regras são definidas e aprovadas anualmente pelo Conselho de Administração;

- **Prémio de Mérito**, premiando desempenhos excepcionais relativas ao cumprimento de objectivos específicos da função, cabendo, anualmente, a decisão do prémio ao Conselho de Administração;

- **Prémio de "Projectos Especiais"**, premiando a capacidade de implementação de Projectos e métodos de trabalho que tragam vantagem competitiva e acréscimos financeiros nas receitas do Banco cabendo, anualmente, a decisão do prémio ao Conselho de Administração.

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 (caso seja constituída nos termos da legislação vigente) do Conselho de Administração.

11



7

9. INFORMAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES

O Banco VTB-África não recorreu a quaisquer peritos, consultores ou entidades externas para a preparação, elaboração e aprovação da Política de Remuneração dos Colaboradores, tendo tomado em consideração as práticas já seguidas pela Administração e ajustadas em função dos normativos vigentes relativos a esta matéria, nomeadamente.

Os critérios definidos no Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro do BNA, estabelecendo designadamente, que:

- a) As componentes fixas e variáveis da remuneração devem estar adequadamente equilibradas de forma a não incentivar a tomada excessiva de risco e de não potencializar conflitos de interesses
- b) A remuneração dos colaboradores que exerçam funções de controlo não pode comprometer a sua independência, e não devem estar associados aos resultados das áreas sob o seu controlo (tomadoras de risco).

9.1. Remuneração dos Colaboradores que Exerçam Funções Chave, de Controlo e de Coordenação.

Entende-se por colaboradores que exerçam funções chave, como aqueles colaboradores que exercem funções no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, controlo interno e Compliance.

De igual modo, os colaboradores com cargos de chefia de 1º nível (Directores), independentemente da área em que exerçam actividade, por se entender que, à margem dos titulares dos órgãos sociais, estes profissionais representam os colaboradores que possuem um acesso regular a informação privilegiada, participam nas decisões sobre a gestão e estratégia comercial da instituição e desenvolvem uma actividade profissional cujo desempenho pode ter um impacto material sobre o perfil de risco do banco.

Os colaboradores envolvidos na realização de tarefas associadas às funções chave, de controlo e de coordenação devem ser remunerados em função da prossecução dos objectivos associados às respectivas funções, independentemente do desempenho das áreas sob o seu controlo, devendo a remuneração proporcionar uma recompensa adequada à relevância do exercício das suas funções.

10. CONFLITOS DE INTERESSES

As questões relacionadas com as remunerações, sobretudo com a atribuição de uma componente variável da remuneração, devem inevitavelmente ser percecionadas 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.

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, o Conselho de Administração (e/ou a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, auxiliado pelo Departamento de



Recursos Humanos 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.

Em complemento com este exercício, que deve ser permanente e contínuo, o Conselho de Administração conjuntamente com as unidades de estruturas ou com funções delegadas supramencionadas (a Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações e/ou Recursos Humanos) deve assegurar que, a implementação da Política de Remuneração está 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 unidade de estrutura ou com funções delegadas supramencionadas, 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.

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**.

Quando confrontado com uma situação actual ou potencial de conflitos de interesses, a unidade de estrutura ou com funções delegadas responsável pela verificação poderá consultar qualquer Função de Controlo Interno e/ou solicitar-lhe o fornecimento de informações adequadas relevantes para a avaliação da situação, as resoluções de situações de conflitos de interesses relacionadas com a presente Política de Remuneração, bem como com a atribuição de uma componente variável da remuneração, da competência do Conselho de Administração.

As decisões tomadas pelo Conselho de Administração relativas a quaisquer conflitos de interesse que surjam relativamente a quaisquer colaboradores estarão sujeitas a ratificação pela Comissão de Remunerações da Assembleia Geral.

11. FISCALIZAÇÃO/COMITE DE REMUNERAÇÃO

De acordo ao estatuído no art.º 191 conjugado com o art.º 192, da Lei nº 14/21, de 19 de Maio Regime Geral das Instituições Financeiras, as instituições Financeiras Bancárias significativas em termos de dimensão, de organização interna e da natureza, devem criar um comité de remunerações composto por membros do órgão de administração. Sendo que cabe ao Comité de Remunerações formular juízos informados e independentes sobre a política e práticas de remuneração, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de risco. O comité de remunerações é responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, devendo observar os interesses de longo prazo dos accionistas, dos investidores e de outros interessados na instituição, bem como o interesse público.



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 pela Comissão Executiva do Banco em 09 de Março de 2022, entrando em vigor a partir da data da tua publicação, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

17. DIVULGAÇÃO, REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

De acordo ao estabelecido no art.º 190º as Instituições Financeiras Bancárias, devem comunicar e divulgar ao BNA a política de remuneração praticada, bem como definir através de regulamentação, as regras a observar em matéria de políticas e deveres de informação relativos a política de remuneração das instituições sujeitas a supervisão.

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

Esta Política deve ser revista anualmente ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a sua revisão.

Após a aprovação da presente Política de Remuneração por parte da Comissão Executiva, a mesma é comunicada e divulgada ao Banco Nacional de Angola.

Dr.ª Arlene de Sousa/Presidente da Comissão Executiva

Dr.ª Olga Ivanova/Administradora Executiva

Dr. Hamilton Soares/Administrador Executivo