



# Política de Recrutamento, Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes Sociais do BCS

Aprovada em Assembleia Geral de Accionistas do dia 26 de Abril de 2024

#### Sede Social

Av. Nossa Senhora do Monte  
Edifício Arco-Íris, Bairro Comercial  
Lubango - Huíla - Angola

#### Serviços Centrais

Complexo Comandante Gika,  
Edifício Garden Towers, Torre B, Pisos 15 e 20,  
Luanda - Angola - ☎ (+244) 225 300 130



[www.bancobcs.ao](http://www.bancobcs.ao)  
[info@bancobcs.ao](mailto:info@bancobcs.ao)

Contribuinte 541 734 128 2 Matrícula 90/2015  
Capital Social 17.000.000.000 AOA

Ficha Técnica			
Nome do Documento	Política de Recrutamento, Selecção e Avaliação de Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Função Relevantes.		
Autor	DCH - Direcção de Capital Humano, Comité de Nomeações, Comité de Remunerações		
Dono do Documento	BCS - Banco de Crédito do Sul, S.A.		
Edição e Harmonização	Direcção de Organização e Qualidade		
Sumário	A Política procura definir um conjunto de procedimentos que devem ser colocados em prática aquando do Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Relevantes na Instituição		
Versão	03.00	Data da Versão	Abril de 2024
Tipo de Documento	Normativo/ Política	Referência	Circular nº 71/2024
Utilizadores	AG, CA, CRA, CE, DDC, DCH		
Divulgação	Pública		
Publicação	Website e Intranet		
Data da próxima revisão	Abril 2027 (Trienal)		

Histórico de Versões			
Versão	Data	Descrição de alterações	Aprovação
1:00	27/12/2022		Assembleia Geral
2:00	26/04/2023	1. Revisão sem alterações	Assembleia Geral
3:00	03/04/2024	1. Ajustes linguísticos 2. Documento harmonizado a nova imagem 3. Alteração da periodicidade de revisão 4. Exclusão dos capítulos “Lista e Distribuição” e “Confidencialidade”	Assembleia Geral

Aprovação	
Revisão	Conselho de Administração (CA)
Nível de Aprovação	Assembleia Geral (AG)
Razão do pedido de aprovação	Documento novo <input type="checkbox"/> Grandes alterações <input type="checkbox"/> Pequenas alterações <input checked="" type="checkbox"/> Revisão sem alterações <input type="checkbox"/>
Lista de Distribuição	
Grupo D	Todos os Colaboradores

# Índice

<b>I.</b>	<b>Introdução</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>Fundamentos</b>	<b>5</b>
II.1.	Âmbito	5
II.2.	Princípios	5
II.3.	Objectivos	6
<b>III.</b>	<b>Definições</b>	<b>6</b>
<b>IV.</b>	<b>Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação</b>	<b>7</b>
IV.1.	Adequação Individual	7
IV.2.	Idoneidade	7
IV.3.	Qualificação Profissional	8
IV.4.	Independência	8
IV.5.	Disponibilidade	9
IV.6.	Adequação Colectiva	9
IV.7.	Periodicidade da Avaliação da Adequação	10
IV.8.	Adequação Individual dos Titulares de Funções Relevantes	10
<b>V.</b>	<b>Prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses</b>	<b>10</b>
<b>VI.</b>	<b>Formação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções relevantes</b>	<b>11</b>
<b>VII.</b>	<b>Modelo de governance</b>	<b>11</b>
VII.1.	A Assembleia Geral de Accionistas	11
VII.2.	Conselho de Administração	12
VII.3.	Comité de Nomeações e Comité de Remunerações	12
VII.4.	Direcção de Capital Humano	12

#### Sede Social

Av. Nossa Senhora do Monte  
Edifício Arco-Íris, Bairro Comercial  
Lubango - Huíla - Angola

#### Serviços Centrais

Complexo Comandante Gika,  
Edifício Garden Towers, Torre B, Pisos 15 e 20,  
Luanda - Angola - ☎ (+244) 225 300 130



[www.bancobcs.ao](http://www.bancobcs.ao)  
[info@bancobcs.ao](mailto:info@bancobcs.ao)

Contribuinte 541 734 128 2 Matrícula 90/2015  
Capital Social 17.000.000.000 AOA

VII.5. Direcção de Auditoria Interna	12
VII.6. Direcção de <i>Compliance</i>	13
<b>VIII. Plano de Comunicação</b>	<b>13</b>
<b>IX. Revisão</b>	<b>13</b>

**Sede Social**

Av. Nossa Senhora do Monte  
Edifício Arco-Íris, Bairro Comercial  
Lubango - Huíla - Angola

**Serviços Centrais**

Complexo Comandante Gika,  
Edifício Garden Towers, Torre B, Pisos 15 e 20,  
Luanda - Angola - ☎ (+244) 225 300 130



[www.bancobcs.ao](http://www.bancobcs.ao)  
[info@bancobcs.ao](mailto:info@bancobcs.ao)

Contribuinte 541 734 128 2 Matrícula 90/2015  
Capital Social 17.000.000.000 AOA

## I. Introdução

A presente surge com o principal objectivo de estabelecer os princípios gerais, critérios e procedimentos que devem ser respeitados e colocados em prática aquando do Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes.

A avaliação da adequação assume um factor determinante na garantia de uma gestão sã e prudente no BCS - Banco de Crédito do Sul, S.A., atendendo aos riscos inerentes às actividades dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Relevantes. Neste âmbito, a Instituição procura assegurar que estes preenchem, em permanência, os requisitos legalmente previstos, de acordo com a natureza, dimensão e complexidade da actividade da Instituição e considerando as exigências e responsabilidades inerentes às funções em apreço.

## II. Fundamentos

### II.1. Âmbito

A Presente Política aplica-se ao Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração, de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes do BCS- Banco de Crédito do Sul, S.A. doravante designado “Banco ou BCS”, bem como estabelece os fundamentos de acordo com as disposições legais e regulamentares previstos no Regime Geral das Instituições Financeiras - Lei n.º 14/21 de 19 de Maio de 2021 (“LRGIF”), Aviso nº 11/2020 de 02 de Abril e no Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro do Banco Nacional de Angola (BNA).

### II.2. Princípios

A presente política encontra-se assente nos seguintes princípios orientadores:

**a) Transparência e Justiça**

*Avaliar, mediante critérios objectivos, a adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes.*

**b) Adequabilidade**

*Aplicar requisitos de adequação e procedimentos de avaliação por forma a garantir a selecção adequada e em conformidade com a legislação aplicável.*

**c) Diversidade e Inclusão**

*Definir linhas orientadoras que promovam a diversidade, a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a inclusão.*

**d) Paridade de género**

*Definir linhas orientadoras que promovam a igualdade de oportunidade do género.*

### II.3. Objectivos

A presente Política tem como principais objectivos:

- Determinar os princípios e objectivos subjacentes ao Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes no BCS;
- Identificar os critérios e requisitos a privilegiar na selecção e avaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes considerando a legislação prevista para o efeito;
- Designar os responsáveis pela avaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes;
- Indicar as regras de prevenção, comunicação e sanção nos casos em que existe conflitos de interesses;
- Reforçar a importância da formação profissional dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes no BCS.

### III. Definições

- Para efeitos da presente Política, são apresentados os conceitos e respectivos significados que facilitam a compreensão do documento em apreço:
- Órgãos de Administração: pessoa ou conjunto de pessoas, eleitas pelos accionistas, incumbidos de representar a sociedade, deliberar sobre todos os assuntos e praticar todos os actos para realização do seu objecto social;
- Órgão de Fiscalização: conjunto de pessoas independentes, eleitas pelos accionistas, com o objectivo de supervisionar e fiscalizar a eficácia do controlo interno, receber as comunicações de irregularidades apresentadas por accionistas, colaboradores da instituição e outros, fiscalizar o processo de preparação e divulgação da informação financeira, fiscalizar a auditoria externa, pronunciar-se previamente à conclusão de quaisquer negócios a celebrar, directamente ou por interposta pessoa, entre titulares de participação qualificada e a instituição, ou instituições que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo, emitir pareceres na apreciação e decisão de operações e concessão de crédito que envolvam partes relacionadas;
- Titulares de Funções Revelantes: responsáveis de funções cujos titulares, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exerçam influência significativa na gestão corrente da instituição, nos termos do presente Regime Jurídico e regulamentação específica. Os cargos referidos compreendem, pelo menos, os responsáveis pelas funções de compliance, gestão de riscos, auditoria e as demais áreas tomadoras de risco do banco. A lista de colaboradores definida como sendo de titulares de funções relevantes é aprovada pelo órgão de administração no início de cada ano;
- Independência: capacidade para efectuar juízos valorativos e tomar decisões correctas, objectivas e independentes sobre as políticas e processos do Banco sem a Influência da gestão diária e de interesses exteriores contrários aos objectivos do Banco;

- Idoneidade; critérios de natureza objectiva, tomando por base informações das funções passadas do visado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas;
- Conflito de Interesse: Situação em que os accionistas, os membros dos órgãos sociais ou os colaboradores têm interesses próprios numa relação da Instituição com terceiros, da qual podem obter benefícios;
- Acolhimento e Integração: Processo através do qual novos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização são recebidos e integrados através de actividades que visam, sobretudo, a aculturação/apropriação dos Valores, Missão, Visão, estratégia, normas e regulamentos da Organização.

#### IV. Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação

O Recrutamento, a Selecção bem como a Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Relevantes constituem aspectos fundamentais a assegurar por forma a garantir a gestão eficaz e sã das Instituições Financeiras.

De acordo com Regime Geral das Instituições Financeiras (aprovado pela Lei n.º 14/21 de 19 de Maio), é responsabilidade das Instituições Financeiras o Recrutamento, a Selecção bem como a Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Relevantes cuja nomeação acontece em Assembleia Geral de Accionistas e/ou por vontade do Conselho de Administração.

##### IV.1. Adequação Individual

Considerando o artigo 59º do Regime Geral das Instituições Financeiras, existem quatro requisitos individuais que devem ser assegurados no que respeita à adequação dos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização: a Idoneidade, a Qualificação Profissional, a Independência e a Disponibilidade.

##### IV.2. Idoneidade

A idoneidade traduz a forma como a pessoa gere habitualmente os negócios ou exerce a profissão, em especial nos aspectos que revelem incapacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa ou tendência para não cumprir pontualmente as suas obrigações, ou para ter comportamentos incompatíveis com a preservação da confiança no mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para a função em causa.

Na avaliação da Idoneidade são tomados consideração os seguintes aspectos:

- A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Angola ou no estrangeiro, por crimes de falência dolosa, falência por negligência, contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes

especificamente relacionados com o exercício de actividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos na Lei das Sociedades Comerciais;

- A pronúncia, acusação ou a condenação, em Angola ou no estrangeiro, por crimes de corrupção, suborno, terrorismo, financiamento de terrorismo, roubo, furto, fraude, extorsão, abuso de confiança, usura, infracções das normas que regem o mercado regulamentado, emissão de cheques sem provisão ou declarações falsas e outros crimes económicos previstos em legislação especial;
- A acusação ou a condenação, em Angola ou no estrangeiro, por infracções das normas que regem a actividade das Instituições Financeiras Bancárias e não Bancárias e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a actividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
- Infracções de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de actividades profissionais reguladas;
- Factos que tenham determinado a destituição judicial, ou a confirmação judicial de destituição por justa causa, praticados na qualidade de Membros dos órgãos de administração ou de fiscalização de qualquer sociedade comercial; e,
- Factos praticados na qualidade de administrador, director ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros.

### IV.3. Qualificação Profissional

A Qualificação Profissional procura compreender se os membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização possuem as competências e qualificações, adquiridas através da habilitação académica e/ou formação especializada, necessárias ao exercício das respectivas funções.

Nesse sentido, na avaliação da Qualificação Profissional deve ser analisada se a formação e a experiência profissional são relevantes e adequadas aos cargos de Administração e Fiscalização e se, conseqüentemente, permitem compreender o funcionamento e as actividades desenvolvidas pelo Banco, bem como os seus principais desafios. Nesta análise devem ser tidos em conta os cargos desempenhados anteriormente, nomeadamente no que diz respeito aos tempos de permanência, responsabilidades assumidas e os níveis de desempenho verificados.

### IV.4. Independência

A Independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e “independência de espírito” (padrão de conduta que se revela nas discussões e em momentos de tomada de decisão).

Na avaliação deste critério devem ser tomadas em consideração todas as situações susceptíveis de afectar a independência, nomeadamente:

- Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na Instituição Financeira Bancária em causa ou noutra Instituição Financeira Bancária;



- Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros Membros dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização da Instituição Financeira Bancária, da sua Empresa-Mãe ou das suas filiais;
- Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o visado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na Instituição Financeira Bancária, na sua Empresa-Mãe ou nas suas filiais.

#### IV.5. Disponibilidade

O requisito Disponibilidade procura, conforme a própria designação indica, traduzir a disponibilidade que deve ser demonstrada pelos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização no exercício das respectivas responsabilidades.

Existem determinados aspectos-chave que devem ser considerados na avaliação deste requisito, nomeadamente o número de funções exercidas em simultâneo, a natureza dos cargos, as responsabilidades e a complexidade das actividades desenvolvidas na(s) outra(s) entidade(s) onde a pessoa exerce um ou mais cargo(s), bem como o tempo de deslocação, em termos geográficos, necessário para o exercício das duas ou mais funções (quando aplicável).

#### IV.6. Adequação Colectiva

O Conselho de Administração, bem como, o Conselho Fiscal do BCS, devem ser constituídos por Membros que contribuam, de forma colectiva, para uma gestão sã, prudente e eficaz do Banco.

Considerando o n.º 4 do artigo 59.º do Regime Geral das Instituições Financeiras, a avaliação dos requisitos de adequação individual deve acontecer em paralelo à avaliação colectiva dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

Neste sentido, deve ser verificada se a composição desses Órgãos reúne, de forma colectiva, as competências, os conhecimentos e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e necessárias para dar resposta às especificidades e desafios do negócio do Banco. E, adicionalmente, deve ser analisado se o número de Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é suficiente para assegurar a dedicação e empenho necessários ao exercício das funções assignadas, considerando o Plano Estratégico do BCS.

A adequação colectiva deve ser alvo de avaliação ou de reavaliação sempre que novos Membros são nomeados para o Conselho de Administração e/ou Conselho Fiscal, quando se verifica o reposicionamento de Membros dos Órgãos em cargos diferentes, quando um Membro deixa de ser Membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal e/ou em situações em que, de alguma forma, a adequação colectiva possa ser colocada em causa.

#### IV.7. Periodicidade da Avaliação da Adequação

A avaliação da adequação individual e colectiva deve ser realizada antes do início do exercício de funções. Não obstante, a mesma deve ter lugar durante o mandato e sempre que se verifiquem situações em que é colocada em causa avaliação inicial realizada.

#### IV.8. Adequação Individual dos Titulares de Funções Relevantes

Para além dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, também os Titulares de Funções Relevantes estão abrangidos pela política em apreço.

Neste sentido, são igualmente alvo de avaliação da adequação os Colaboradores cujas funções estão relacionadas com as áreas de controlo interno do Banco (*Compliance*, Risco e Auditoria Interna) e outras funções que o BCS, pela sua natureza, considere essenciais ou por concordância com a regulamentação aplicável.

- A avaliação inicial da adequação individual dos Titulares de Funções Relevantes deve acontecer antes do momento da contratação e/ou nomeação, sendo responsabilidade do Conselho de Administração identificar possíveis candidatos para ocupar essas funções bem como preparar os respectivos planos de sucessão.
- E a avaliação contínua da adequação dos Titulares de Funções Relevantes é da responsabilidade do Comité de Nomeações e do Comité de Remunerações e concretiza-se, com as devidas adaptações, sob os mesmos requisitos da avaliação da adequação individual dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

### V. Prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses

Avaliar a independência dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização significa averiguar a existência de eventuais conflitos de interesses reais ou potenciais que possam condicionar, de alguma forma, a capacidade de actuação dos Membros ou dos candidatos a Membros do Conselho de Administração e/ou Conselho Fiscal.

Para apoiar a avaliação de conflitos de interesses e, conseqüentemente, minimizar o impacto dos mesmos pela sua identificação antecipada, destacam-se algumas as situações que, pela sua natureza, são potenciadoras de gerar conflito (não exaustivo):

- Existência de interesses económicos;
- Existência de relações pessoais com Colaboradores e/ou outros *Stakeholders* do Banco (incluído *Shareholders*);
- Funções desempenhadas no passado;
- Existência de relações partidárias (influência política).

Qualquer conflito de interesses relacionado com os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, seja real ou potencial, deve ser comunicado, discutido e devidamente endereçado ao Conselho de Administração. Adicionalmente, o BCS tem o dever de informar as autoridades competentes de supervisão sempre que um

conflito de interesses possa condicionar a independência de qualquer Membro do Conselho de Administração e/ou Conselho Fiscal.

Anualmente, os Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização devem comunicar o exercício de qualquer função exterior às funções desempenhadas no Banco por forma a que possa ser verificada a existência de eventuais situações de conflitos de interesses ou de conflito com as responsabilidades atribuídas no BCS.

## VI. Formação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções relevantes

Anualmente, os Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e os Titulares de Funções Relevantes participam em acções de formação externas e/ou internas que promovem o desenvolvimento de competências e a aquisição de conhecimento crítico de acordo com as actividades desempenhadas e respectivas necessidades de desenvolvimento.

Para além da formação de natureza obrigatória (que abrangem temas como “Risco Operacional” e “Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo”), o BCS contrata, sempre que necessário, parceiros de formação externos que, para além de ministrarem determinadas acções de formação, apoiam na identificação das necessidades formativas dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Relevantes.

## VII. Modelo de governance

O Modelo de *Governance* procura identificar os intervenientes (e respectivas responsabilidades) que participam no desenho e operacionalização da Política de Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes do Banco.

### VII.1. A Assembleia Geral de Accionistas

A Assembleia Geral de Accionistas tem a importante missão de aprovar formalmente a Política de Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes do Banco.

Em detalhe, compete aos Accionistas assegurarem as seguintes responsabilidades:

- Aprovar formalmente a Política e todas as alterações que possam a ser incorporadas na mesma;
- Eleger os Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- Supervisionar a operacionalização da Política, garantindo que são respeitados os procedimentos definidos.

## VII.2. Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável pela aprovação da Estratégia do Banco com a qual a presente Política deverá estar alinhada.

Em detalhe, compete ao Conselho de Administração assegurar as seguintes responsabilidades:

- Aprovar procedimentos, normativos bem como instrumentos que possam servir de suporte à aplicação da Política;
- Aprovar a contratação dos candidatos Titulares de Funções Revelantes;
- Conduzir o processo de Avaliação individual e colectiva Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- Assegurar o Acolhimento e Integração dos novos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- Preparar deliberações e emitir pareceres sempre que aplicável.

## VII.3. Comité de Nomeações e Comité de Remunerações

O Comité de Nomeações e o Comité de Remunerações têm como principal missão assegurar que os processos de avaliação da adequação dos Titulares de Funções Revelantes são conduzidos considerando a os procedimentos definidos na presente Política.

Em detalhe, compete aos referidos Comités assegurar o desenvolvimento do processo inerente à avaliação da adequação dos Titulares de Funções Revelantes.

## VII.4. Direcção de Capital Humano

A Direcção de Capital Humano é responsável por apoiar o Conselho de Administração durante o processo Recrutamento e Selecção.

## VII.5. Direcção de Auditoria Interna

Compete a Direcção de Auditoria Interna assegurar a avaliação regular da Política de Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes, averiguando a sua eficácia e a dos processos inerentes.

### VII.6. Direcção de Compliance

No recrutamento de candidatos, a Direcção de *Compliance* é responsável por apoiar a Direcção de Capital Humano

Em detalhe, compete à DDC assegurar seguintes responsabilidades:

- Verificar da elegibilidade dos potenciais candidatos e emitir pareceres face ao processo desenvolvido, *Know Your Employee*;
- Analisar e emitir parecer sobre as declarações de conflitos de interesses.

### VIII. Plano de Comunicação

O BCS deve garantir a divulgação de toda a informação contemplada no presente documento, assegurando que a mesma se encontra completa, fiável, actualizada, consistente e compreensível.

Após a aprovação da Assembleia Geral, o Comité de Remunerações em articulação com a Direcção de Capital Humano e outros intervenientes considerados relevantes, poderão desenvolver acções de comunicação interna e externa para divulgar a presente Política.

É da responsabilidade do Banco, comunicar a versão mais actualizada da Política ao Banco Nacional de Angola, previamente deliberada e aprovada.

A Política em apreço deve ainda ser divulgada na intranet e no *website* do Banco.

### IX. Revisão

A Política de Recrutamento, Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Revelantes deve ser revista e actualizada trienalmente, embora possa ser sujeita a revisões mais frequentes, sobretudo justificadas pela ocorrência de eventos societários relevantes (como reestruturações) e/ou pela ocorrência de mudanças de ordem tecnológica, de mercado ou regulamentares.