



Política de Remuneração dos Órgão Sociais BCS

Aprovada em reunião do Conselho de Administração do dia 26 de Abril de 2023

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
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 Remuneração dos Órgãos Sociais		
Autor	Direcção de Capital Humano e Direcção de Compliance		
Dono do Documento	BCS - Banco de Crédito do Sul, S.A.		
Edição e Harmonização	Direcção de Organização e Qualidade		
Sumário	A presente Política estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos membros dos Órgãos Sociais para efeitos de remuneração, bem como a respectiva forma, estrutura e condições de pagamento.		
Versão	03.00	Data da Versão	26 de Abril de 2022
Tipo de Documento	Normativo/ Política	Referência	BCS/POL/AG/PROS/22
Utilizadores	AG, CA, CRB, CRI, DDC, DCH		
Divulgação	Pública		
Publicação	Website e Intranet		
Data da próxima revisão	25/04/2024		

Histórico de Versões			
Versão	Data	Descrição de alterações	Aprovação
1:00	28/10/2021	N/A	Assembleia Geral
2:00	27/12/2022	1. Alteração a toda estrutura do documento 2. Alteração dos montantes estabelecidos no Anexo	Assembleia Geral
3:00	26/04/2023	3. Retirou-se o anexo e informação nele contida por fazer parte do Relatório e Contas	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

I.	Introdução	4
II.	Âmbito, Princípios e Objectivos	4
II.1.	Âmbito	4
II.2.	Princípios	4
II.3.	Objectivos	5
III.	Definições	5
IV.	Estrutura e Composição da Remuneração	6
IV.1.	Assembleia Geral	6
IV.2.	Administradores Não Executivos e Membros do Conselho Fiscal	7
IV.3.	Administradores Executivos	7
IV.3.1.	Estrutura da Remuneração	7
IV.3.2.	Remuneração Fixa	7
IV.3.3.	Remuneração Variável	7
IV.4.	Benefícios	11
IV.4.1.	Destituição ou Cessação de Funções Actuais ou Anteriores	11
V.	Modelo de Governação	12
V.1.	Conselho de Administração	Erro! Marcador não definido.
V.2.	Comissão de Remunerações	12
V.3.	Comissão de Riscos, Direcção de <i>Compliance</i> e Direcção de Auditoria Interna	13
V.4.	Direcção de Capital Humano	13
VI.	Plano de Comunicação	14
VII.	Anexo	Erro! Marcador não definido.
VIII.	Revisão	14

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
info@bancobcs.ao

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

I. Introdução

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais, alinhada com os objectivos estratégicos do BCS - Banco de Crédito do Sul, S.A. (doravante designado por “BCS” ou “Banco”), procura estabelecer os princípios, a estrutura e as condições inerentes à atribuição da remuneração fixa e variável (quando aplicável) aos membros Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração, Assembleia Geral e aos membros do Conselho Fiscal da Instituição.

II. Âmbito, Princípios e Objectivos

II.1. Âmbito

A presente Política de Remuneração, elaborada em conformidade com os dispostos legais e regulamentares previstos no Regime Geral das Instituições Financeiras - Lei n.º 14/21 de 19 de Maio de 2021 (“LRGIF”) e no Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro do Banco Nacional de Angola (BNA), aplica-se aos membros da Mesa da Assembleia, membros do Conselho Fiscal, membros da Conselho de Administração Executivos e Não Executivos do BCS.

II.2. Princípios

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais encontra-se assente nos seguintes princípios orientadores:

- a) **Alinhamento com as disposições legais e regulamentares aplicáveis** - Promover o alinhamento entre a Política e respectivas práticas e a legislação regulamentar aplicável.
- b) **Alinhamento estratégico** - Garantir a articulação e compatibilidade da Política com a estratégia, objectivos e interesses de longo prazo do BCS.
- c) **Transparência** - Clarificar as regras e critérios que regem a prática retributiva dos membros Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração, da Assembleia Geral e do Conselho Fiscal da Instituição.
- d) **Gestão e Controlo do Risco** - Promover a coerência na gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado, garantindo a continuidade e sustentabilidade dos desempenhos e resultados positivos.
- e) **Conflito de Interesses** - Promover práticas que procuram mitigar possíveis Conflitos de Interesse (para mais informação consultar Política de Prevenção de Conflitos de Interesses em vigor na Organização).

II.3. Objectivos

A presente Política tem como principais objectivos:

- Assegurar que a avaliação e conseqüente atribuição da remuneração dos membros Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral obedece ao princípio de proporcionalidade que considera a dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade do BCS, bem como a natureza e magnitude dos riscos e grau de centralização e delegação de poderes estabelecidos;
- Garantir o equilíbrio adequado do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração, permitindo a execução de uma Política flexível em matéria de remuneração variável, incluindo o seu não pagamento;
- Não limitar a capacidade do BCS para manter e repor uma sólida base de fundos próprios;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, princípios e normas nacionais e internacionais que regem a actividade do Banco;
- Promover a competitividade do BCS tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de Instituições comparáveis;
- Garantir que a atribuição da remuneração variável está dependente do cumprimento dos objectivos estabelecidos para o ano; e,
- Assegurar que o nível remuneratório dos membros Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral permite a respectiva composição colectiva com profissionais qualificados e experientes para o desempenho das funções de administração, gestão e fiscalização.
-

III. Definições

Para efeitos da presente Política, são apresentados os seguintes conceitos e respectivos significados que facilitam a compreensão do documento em apreço:

- **Administradores Executivos:** membros dos Órgãos de Administração com responsabilidades na gestão corrente da Instituição, sem prejuízo das atribuições globais inerentes aos seus cargos.
- **Administradores Não Executivos:** membros dos Órgãos de Administração que participam no processo de tomada de decisão estratégica, aconselham, fiscalizam e avaliam a actividade dos Administradores Executivos, sem prejuízo das atribuições globais inerentes aos seus cargos.
- **Remuneração:** conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição em contrapartida dos serviços prestados, podendo ter carácter periódico ou não, fixo ou variável, monetário ou não.
- **Remuneração Fixa:** remuneração cujas condições de atribuição e montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, são transparentes no que respeita ao montante individual atribuído, são estabelecidas para o período do mandato, não podem ser

unilateralmente modificadas durante o exercício de funções, não constituem incentivos para a assunção de riscos e não dependem do desempenho.

- **Remuneração Variável:** toda e qualquer outra forma de remuneração que não seja considerada remuneração fixa nem antecipadamente garantida.
- **Data de Atribuição:** momento de atribuição do valor total da componente variável da remuneração.
- **Direito Adquirido:** garantia de que, quando cumpridos os critérios de desempenho (individuais e organizacionais), o Administrador Executivo fica apto a receber a componente variável da remuneração, ainda que o pagamento esteja dependente da situação financeira e da verificação dos tipos de riscos actuais e futuros para o BCS (pagamento compreendido no período de diferimento).
- **Data de Pagamento:** momento no qual é realizada a entrega dos valores referentes à remuneração variável.
- **Período de Diferimento:** período, a contar a partir da Data de Atribuição, ao longo do qual uma parte da componente da remuneração variável é adquirida em igual proporção pelos Administradores Executivos.
- **Mecanismo de Redução (malus):** regime através do qual a Instituição pode reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido.
- **Mecanismo de Reversão (clawback):** regime através do qual a Instituição pode reverter um montante da remuneração variável cujo pagamento constitui um direito adquirido.
- **Zona de Progressão:** Intervalo entre o valor mínimo e o máximo de cada Banda Salarial adaptado para Colaboradores ao longo da sua Curva de Aprendizagem relativa à Função.
- **Níveis Funcionais:** Desagregação dos diferentes estágios de maturidade profissional que o Colaborador pode alcançar dentro de uma determinada função.
- **Valor Mínimo/Máximo Salarial:** Valor de cada Banda Salarial que reflecte o limite inferior/superior do intervalo salarial.
- **Sobreposição Salarial:** Valor que reflecte a diferença entre o valor máximo de uma determinada Banda Salarial e o valor mínimo da Banda Salarial seguinte.
-

IV. Estrutura e Composição da Remuneração

IV.1. Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral são remunerados apenas por uma componente fixa, não podendo incluir nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja directamente associado aos resultados do Banco.

A remuneração deverá consistir num valor fixo pago trimestralmente, determinada de acordo com as práticas de mercado.

IV.2. Administradores Não Executivos e Membros do Conselho Fiscal

A remuneração dos Administradores Não Executivos e dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa que pode incluir a remuneração pelo exercício de funções enquanto membro de comissões especiais consultivas e de apoio ao Conselho de Administração.

A remuneração deve ser estabelecida no início de cada ano do mandato pela Assembleia Geral, sendo paga mensalmente.

IV.3. Administradores Executivos

IV.3.1. Estrutura da Remuneração

Como disposto no número anterior e em conformidade com o Artigo n.º 21, alínea 3, do Aviso 01/2022, a remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa, remuneração fixa, e por uma componente variável, remuneração variável.

IV.3.2. Remuneração Fixa

A determinação do valor da remuneração fixa dos Administradores Executivos é realizada pela Assembleia Geral.

A componente fixa da remuneração deve ser estabelecida no início de cada ano do mandato em função das competências e responsabilidades inerentes ao cargo a desempenhar, tempo despendido no exercício das funções e considerando a prática remuneratória de Instituições comparáveis.

IV.3.3. Remuneração Variável

A remuneração variável não pode exceder o valor da remuneração fixa auferida, sendo que a última deverá reflectir uma proporção suficientemente elevada da remuneração total. Poderá ser atribuída aos Administradores Executivos, mediante proposta da Comissão de Remunerações à Assembleia Geral, uma remuneração variável ajustada ao risco e com base:

- No desempenho da Instituição mensurado pelo cumprimento dos objectivos Corporativos; e,
- No desempenho individual de cada Administrador Executivo mensurado pelo grau de cumprimento dos seus objectivos Individuais.

A avaliação de desempenho tem em consideração uma visão plurianual que acompanha a evolução dos indicadores de performance durante o mandato vigente, garantindo que o processo tem por base os resultados de longo prazo.

A avaliação de desempenho atende a critérios quantitativos e qualitativos, designadamente:

- Solvabilidade, que compreende a ponderação de rácios de capital;
- Rentabilidade, que compreende a ponderação da rentabilidade dos capitais próprios, da rentabilidade do activo e evolução da margem financeira;
- Eficiência do rácio de custos sobre proveitos;
- Posição no mercado - quotas de mercado relevantes para o BCS;
- Assumpção de risco de crédito - rácios de *Non-Performing* e respectiva cobertura por imparidade e custo de risco; níveis de concentração de risco de crédito;
- Liquidez;
- Reclamações de Clientes;
- Indicadores de reputação; e,
- Indicadores de desempenho associados a cada uma das Direcções e Áreas.

Não poderá ser concedida remuneração variável garantida, excepto aquando da designação de um novo Administrador Executivo, e aplicável apenas ao primeiro ano de exercício de funções. Esta apenas se verificará se existir uma base de capital sólida e forte no Banco.

A remuneração variável visa remunerar o desempenho do Administrador Executivo no exercício imediatamente anterior aquele em que a mesma é atribuída. Assim, é necessário para a eventual atribuição de remuneração variável que o mesmo continue ligado à administração do Banco em 31 de Dezembro do ano cujo desempenho a mesma pretende remunerar.

a) Composição da Remuneração Variável

A remuneração variável compreende uma parte paga em numerário (50%) e uma parte paga em espécie (50%).

Os instrumentos elegíveis para o pagamento da parte em espécie são todos aqueles que estão previstos na Lei/Regulamentos e que são passíveis de ser aplicados tendo em conta o contexto do BCS.

O número de instrumentos a atribuir será determinado pelo quociente entre o valor a atribuir ao Administrador Executivo e a cotação média do instrumento no dia útil imediatamente anterior à Data de Pagamento inicial.

O número de instrumentos deverá ser sempre arredondado, se necessário, para a unidade imediatamente superior.

b) Definição da Remuneração Variável

A determinação do valor concreto da remuneração variável a atribuir a cada Administrador Executivo é efectuada pela Comissão de Remunerações, tendo em conta o valor da Remuneração Variável objectivo aprovado pela Assembleia Geral, e o desempenho medido pelo grau de cumprimento dos objectivos corporativos e dos objectivos individuais do respectivo Administrador Executivo:

- Os objectivos individuais são definidos e propostos pelos Administradores Executivos em articulação com o Presidente da Comissão Executiva, considerando os respectivos pelouros, responsabilidades, o

orçamento aprovado em cada exercício e o Plano Estratégico em vigor. Esta proposta deve ser aprovada na Comissão de Remunerações; e,

- Os objectivos corporativos são propostos a cada exercício pela Comissão Executiva, e definidos e aprovados pelo Conselho de Administração. O peso destes objectivos deve considerar os objectivos do Banco, reflectidos no orçamento anual e no Plano Estratégico.

Os objectivos individuais ponderam em 50% e os objectivos corporativos em 50% para a determinação do seu desempenho global.

O valor concreto da remuneração variável, a atribuir em cada um dos exercícios, pode ser superior à remuneração fixa quando o grau de cumprimento agregado dos objectivos individuais e corporativos ultrapassa os 100%.

Podem ser definidas outras condições a cumprir pelos Administradores Executivos, que estejam directamente relacionadas com o exercício das suas funções e possam impactar a actividade do Banco ou o cumprimento de requisitos regulamentares.

c) Períodos de pagamento da Remuneração Variável

Na data da atribuição da remuneração variável, momento em que ocorre a data do pagamento inicial, será pago 60% do seu valor, o qual será repartido 50% em numerário e 50% em instrumentos financeiros que serão imediatamente transferidos para a titularidade do Administrador Executivo.

Os 40% da remuneração variável atribuída a qualquer Administrador Executivo é diferida por um período de 3 anos seguintes à Data de Atribuição, a pagar numa base proporcional ao longo desse período, uma vez verificadas as condições previstas na Política. Em detalhe:

- 1/3 da componente variável deve ser paga 12 meses após a Data de Atribuição
- 1/3 da componente variável deve ser paga 24 meses após a Data de Atribuição
- 1/3 da componente variável deve ser paga 36 meses após a Data de Atribuição
-

Em cada um dos momentos de atribuição da remuneração variável diferida será paga 50% em numerário e 50% em instrumentos financeiros.

Não obstante a implementação dos critérios associados ao período de retenção, e dos mecanismos de redução e reversão, a titularidade do numerário e dos instrumentos financeiros da remuneração variável transmite-se para o Administrador Executivo na data do pagamento e, no caso da parte diferida dessa remuneração, após os respectivos períodos de diferimento.

d) Período de retenção dos instrumentos financeiros

Todos os instrumentos financeiros atribuídos estão sujeitos a um período de retenção de 3 meses desde a data em que forem transmitidos para a titularidade do Administrador Executivo, período durante o qual o mesmo não poderá deles dispor.

Durante o período de retenção, os direitos inerentes aos instrumentos pertencem ao Administrador Executivo.

e) Impedimentos à Atribuição da Componente Variável da Remuneração

Os direitos à aquisição e/ou pagamento da componente variável da remuneração poderão ser suspensos, no caso de serem imputados ao BCS ou ao titular da função, em processo judicial, quaisquer responsabilidades por actos de gestão que incluam o período de exercício de funções ao titular dos direitos, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa, caducando aqueles direitos automaticamente no caso de as imputações serem consideradas procedentes e respeitarem a período de exercício de funções do titular desses direitos.

A totalidade da componente variável da remuneração (exceptuando pagamentos em numerário já efectuados) poderá ser sujeita à aplicação dos seguintes mecanismos de ajustamento:

- Mecanismo de redução (malus); e,
- Mecanismo de reversão (clawback).
-

A aplicação destes mecanismos deve partir de uma proposta feita por parte da Comissão de Remunerações e é deliberada em Assembleia Geral, tendo em conta a ocorrência das seguintes situações:

- Desvios significativos ao previsto no Plano Estratégico do BCS;
- O incumprimento dos indicadores associados ao capital e liquidez;
- A participação ou responsabilidade por uma actuação que resultou em perdas significativas para o BCS;
- A existência de provas de má conduta ou erro grave do membro do Conselho de Administração;
- O incumprimento dos critérios de adequação e idoneidade;
- A existência de provas da participação ou responsabilidade na comercialização, junto de investidores não profissionais, de produtos ou instrumentos financeiros do membro do Conselho de Administração;
- A existência de indicadores que revelam impactos negativos materialmente do desempenho financeiro;
- Em face de dados de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares;
- A ocorrência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do membro do Conselho de Administração; e,
- A destituição por justa causa (redução total).

A componente variável da remuneração deve ser alterada nos termos do presente ponto caso o desempenho financeiro do BCS regreda 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.

f) Derrogação das Regras da Componente Variável da Remuneração

As regras referentes à componente variável da remuneração dos Administradores Executivos não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização de quaisquer mecanismos de cobertura de risco que visem atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outras com efeito equivalente.

IV.4. Benefícios

Não se encontra prevista a atribuição de benefícios - benefícios discricionários, seguros, pensões/reforma e/ou outros - aos membros Executivos, Não Executivos do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral, para além daqueles que vigoram no âmbito das Políticas de Capital Humano do Banco.

IV.5. Destituição ou Cessação de Funções Actuais ou Anteriores

O pagamento de qualquer indemnização ou compensação por destituição ou cessação de funções de qualquer membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal não tem lugar, exceptuando nas situações legalmente previstas.

Desta forma, as indemnizações por destituição ou cessação antecipada de funções devem ter em consideração os contornos associados à remuneração variável apresentados na presente Política e na legislação aplicável.

Compete à Assembleia Geral, mediante parecer da Comissão de Remunerações, definir o montante concreto de eventuais indemnizações a pagar a Administradores, bem como os critérios para a sua determinação.

Em detalhe:

- Quando a cessação acontece por vontade do BCS, por justa causa (resultados da avaliação, por exemplo), o titular da função não tem direito a receber qualquer indemnização (incluindo a parte da remuneração variável diferida), sem prejuízo da aplicação de qualquer ajustamento dos mecanismos de redução (malus) ou reversão (clawback); e,
- Quando a cessação acontece por vontade do BCS, sem justa causa, ou quando a cessação acontece por vontade própria ou por nomeação para o exercício de cargos públicos, o titular da função tem direito a receber todos os montantes em diferimento da Remuneração Variável, sujeitos aos ajustamentos de malus ou clawback aplicáveis e nas datas definidas para cada pagamento diferido.

Qualquer pagamento associado à cessação antecipada do exercício de funções deverá sempre reflectir o desempenho verificado do titular da função.

O ciclo de pagamento da remuneração variável não prevê interrupções motivadas por impedimento prolongado de exercício da função por doença, reforma antecipada ou reforma por limite de idade.

Em caso de falecimento, encontra-se prevista a liquidação dos ciclos de pagamento pendentes seguindo critérios compatíveis com a legislação aplicável e com os dispostos na presente Política.

V. Modelo de Governação

O Modelo de Governação identifica os intervenientes (e respectivas responsabilidades) que participam no desenho e operacionalização da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do Banco.

V.1. Assembleia Geral

A Assembleia Geral é o órgão responsável pela deliberação e aprovação das propostas referentes às práticas retributivas dos membros Executivos e Não Executivos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Em detalhe, compete à Assembleia Geral assegurar as seguintes responsabilidades:

- Aprovar sobre as propostas de revisão/actualização da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais;
- Definir os rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total;
- Deliberar sobre casos omissos que não se encontrem estabelecidos/clarificados na presente Política; e,
- Aprovar, anualmente ou sempre que se verifiquem alterações, a versão actualizada e aprovada da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais para publicação no *website* do BCS.

V.2. Comissão de Remunerações

A Comissão de Remunerações é responsável pela definição, aplicação, monitorização e acompanhamento da implementação da presente Política, não podendo desempenhar funções no Conselho de Administração.

Em detalhe, compete à Comissão de Remunerações assegurar as seguintes responsabilidades:

- Formular juízos, informados e independentes, sobre a Política e as práticas de Remuneração dos Órgãos Sociais, bem como sobre os incentivos criados para efeitos de gestão de riscos, de capital e de liquidez do Banco;
- Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais;
- Propor à Assembleia Geral, anualmente ou sempre que necessário, a revisão da presente Política em conformidade com os requisitos legais aplicáveis ou com o contexto interno do Banco;
- Propor à Assembleia Geral os rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total;
- Definir o limite e o tipo de faltas permitidas aos membros Executivos do Conselho de Administração que não impactem na atribuição da remuneração variável;

- Monitorizar e acompanhar a implementação da Política tendo em consideração os interesses a longo prazo dos accionistas, investidores e outros interessados na Instituição, bem como o interesse do público;
- Assegurar a realização (e disponibilização à Assembleia Geral) de relatórios e/ou actas de todas reuniões que sejam desenvolvidas no âmbito de discussões que possam existir em torno dos contornos da presente Política, quer quanto à sua definição, quer quanto à sua implementação;
- Aplicar os critérios de avaliação, qualitativos e quantitativos, aquando da determinação do cálculo da componente variável da remuneração dos membros Executivos do Conselho de Administração; e,

Solicitar pareceres técnicos sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais às Direcções do Banco.

V.3. Comissão de Riscos, Direcção de Compliance e Direcção de Auditoria Interna

A Comissão de Riscos em conjunto com a Direcção de Compliance e a Direcção de Auditoria Interna asseguram, de forma minuciosa, as seguintes responsabilidades:

- Monitorizar e acompanhar todas as iniciativas de revisão/actualização da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais propostas pela Comissão de Remunerações, de forma a assegurar o alinhamento com a estratégia de gestão de risco e com a legislação aplicável;
- Compete, especificamente, à Direcção Compliance avaliar a conformidade da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais com a legislação, regulamentos e políticas internas;
- Compete, especificamente, à Comissão de Riscos avaliar a conformidade da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais com a cultura de risco do BCS;
- Compete, especificamente, à Comissão de Riscos emitir pareceres que visem implicações em termos de riscos e gestões de riscos do BCS; e,
- Compete, especificamente, à Comissão de Riscos emitir pareceres sobre o impacto da Remuneração Variável no Capital e Liquidez do Banco.

V.4. Direcção de Capital Humano

A Direcção de Capital Humano (DCH) é responsável por apoiar todo o sistema de remuneração dos Órgãos Sociais.

Em detalhe, compete à DCH assegurar as seguintes responsabilidades:

- Apoiar na definição das remunerações fixa e variável (quando aplicável);
- Operacionalizar o pagamento da remuneração aos membros dos Órgãos Sociais;
- Receber, analisar e assegurar a implementação de propostas de aumento de remunerações ou de mudança de cargos; e,

- Desencadear reuniões com a Comissão de Remunerações para discussão de possíveis melhorias a implementar no actual sistema de Remuneração dos Órgãos Sociais.

VI. 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, a Comissão de Remunerações em articulação com a Direcção de Capital Humano e outros interveniente considerados relevantes poderão desenvolver acções de comunicação interna e externa para divulgar a presente Política

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

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais deve ainda estar divulgada na intranet e no *website* do Banco.

VII. Revisão

A Política de Remuneração deve ser revista e/ou actualizada anualmente, 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.