

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DO
BANCO ECONÓMICO**

A. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJECTIVOS

A presente Política de Remuneração tem como objectivo definir políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão de riscos sã e prudente e que estejam em linha com as normas legais e regulamentares aplicáveis à actividade desenvolvida pelo BANCO ECONÓMICO, S.A. (doravante designado por “BANCO ECONÓMICO”).

Esta Política foi elaborada atendendo à natureza, dimensão, organização interna, âmbito e complexidade das actividades do BANCO ECONÓMICO, e ainda com a estratégia empresarial do BANCO ECONÓMICO, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo.

Compete à Comissão de Remuneração do BANCO ECONÓMICO (doravante apenas designada por “Comissão de Remuneração”), por delegação da Assembleia Geral, a aprovação da presente Política de Remuneração do BANCO ECONÓMICO, tendo esta por objectivo determinar e distinguir de forma clara os critérios para a fixação das componentes da remuneração, consoante os órgãos sociais a que se destina, bem como eventuais benefícios ou complementos.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente Política de Remuneração é aplicável aos membros dos órgãos sociais do BANCO ECONÓMICO S.A. (doravante, conjuntamente designados por “Órgãos Sociais”).

Para este efeito, consideram-se por membros dos Órgãos Sociais do BANCO ECONÓMICO:

- a) O Presidente, o Vice-presidente e o Secretário da Mesa da Assembleia Geral;
- b) Os membros não executivos do Conselho de Administração, considerando-se como tal os administradores não executivos e os administradores não executivos independentes (“Administradores Não Executivos”);
- c) Os membros executivos do Conselho de Administração, considerando-se como tal os que integram a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- d) Os membros da Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais;
- e) Os membros do Conselho Fiscal.

Para além dos casos acima enunciados, a presente política é também aplicável aos órgãos sociais das sociedades participadas e/ou outras em que o BANCO ECONÓMICO tenha posição de domínio ou, por qualquer critério legal, possa interferir na sua gestão.

3. ENQUADRAMENTO REGULAMENTAR

A presente Política é elaborada com respeito pelas normas legais previstas na Lei n.º 14/21, de 19 de Maio (“Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras”), e nas normas regulamentares aplicáveis, designadamente no Aviso n.º 1/22, de 28 de Janeiro, do Banco Nacional de Angola (doravante, designado por “Aviso do BNA”).

4. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

As práticas remuneratórias dos órgãos sociais do BANCO ECONÓMICO devem submeter-se aos seguintes princípios:

4.1. Princípio da simplicidade, transparência e alinhamento com a cultura do Banco

A remuneração concedida aos membros dos órgãos sociais deve sempre adoptar critérios simples, de fácil compreensão, evitando mecanismos complexos e obscuros para a sua determinação, entretanto providos de cientificidade e dentro das melhores práticas do sector, a nível nacional e internacional, disponível à consulta de quem, por lei, a possa escrutinar, sendo publicada nos termos da lei e normativos em vigor a cada tempo e sempre sintonizada com os valores e missão adoptados pelo BANCO ECONÓMICO;

4.2. Princípio da consistência com uma gestão e controlo de risco eficaz

A remuneração variável dos membros executivos do órgão de administração, atribuída em função do rendimento económico apresentado em cada exercício, deve sempre posicionar-se ao nível do recomendável face ao risco que tomam no exercício das suas funções, de modo a não condicionar a sua actividade, assegurando-se que não seja extremamente alta, a ponto de estimular a tomada excessiva de risco, nem extremamente baixa, ao ponto de evitar a tomada do risco necessário.

A componente variável não deverá limitar a capacidade do BANCO ECONÓMICO para reforçar a sua base de fundos próprios e na sua concessão devem ser tidos em consideração todo o tipo de riscos, actuais e futuros.

Assim, a componente variável apenas deve ser considerada se for sustentável à luz da situação financeira do BANCO ECONÓMICO e fundamentada à luz do seu desempenho.

4.3. Princípio da competitividade

O BANCO ECONÓMICO deve adoptar uma remuneração devidamente contextualizada ao mercado em que se insere, pautada por critérios e mecanismos de determinação de remuneração atraentes aos melhores quadros, considerando os critérios definidos pela concorrência.

4.4. Princípio do alinhamento com as melhores práticas e tendências recentes no sector financeiro internacional

A definição de critérios, mecanismos e montante da remuneração deve ser actualizada, visando o alinhamento com as melhores práticas e tendências adoptadas no sector financeiro internacional.

4.5. Princípio do apuramento da remuneração variável individual considerando a avaliação do respectivo desempenho

A remuneração variável a atribuir aos membros executivos do Conselho de Administração deve corresponder não só a critérios de desempenho de curto, médio e longo prazo do BANCO ECONÓMICO, manifesto nos resultados económicos e financeiros, mas também à avaliação da qualidade do exercício das funções dos beneficiários, individualmente considerados, devendo, para o efeito, a Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais (doravante “Comissão de Remuneração”), definir critérios e métodos de avaliação, estabelecendo métricas simples, claras e transparentes disponibilizadas aos destinatários antes do início do período de avaliação.

B. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

É atribuída aos membros dos órgãos sociais do BANCO ECONÓMICO uma remuneração, considerando-se como tal:

“O conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos órgãos sociais (...) 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, subsídios e as responsabilidades por pensões de reforma” (al. γ), artigo 2.º do Aviso do BNA).

As características da remuneração de cada membro dos órgãos sociais e componentes que a integram, irá depender, desde logo, do órgão em que se insiram.

A definição do montante da remuneração e determinação das componentes que a integram (fixas e/ou variáveis), compete à Comissão de Remuneração do BANCO ECONÓMICO.

A Política de Remuneração encontra-se, assim, alinhada com a estrutura organizacional do BANCO ECONÓMICO, distinguindo a remuneração dos membros dos órgãos sociais consoante o órgão em que se insiram:

5. Membros da Mesa da Assembleia Geral:

A remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral é constituída, exclusivamente, por uma **componente fixa**, não estando directamente associada aos resultados do BANCO ECONÓMICO.

Os membros da Mesa da Assembleia Geral são remunerados mediante a sua participação nas reuniões ordinárias e extraordinárias do órgão, ou de comissões de trabalho ligadas à Assembleia Geral, de que façam parte, mediante senhas de presença, ascendentes conforme a hierarquia dos membros.

6. Membros do Conselho de Administração:

A remuneração do órgão de administração será diferente consoante os seus membros desempenhem, ou não, funções executivas.

A remuneração será atribuída mediante a ordem de hierarquia existente no Conselho, bem como por outros critérios que a Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais entenda definir.

6.1. Remuneração Fixa:

6.1.1. Aos administradores, executivos e não executivos, caberá uma remuneração fixa, mensal, paga em moeda convencionada, durante cada um dos meses do ano, indicada no documento anexo à presente política.

6.1.2. Para além da remuneração mensal, serão concedidos aos administradores os seguintes benefícios complementares:

a) Presidente do Conselho de Administração:

- Remuneração equivalente ao subsídio de natal, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Remuneração equivalente ao subsídio de férias, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Atribuição de viatura de função, com motorista;
- Atribuição de *plafond* mensal para combustível;
- Atribuição de *plafond* mensal para comunicação;
- Seguro de saúde, incluindo cônjuge e filhos menores, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Benefício de uma viagem anual, incluindo cônjuge e um total de cinco filhos menores ou maiores, desde que estudantes até aos 22 anos, ou incapazes.

b) Administradores não executivos:

- Remuneração equivalente ao subsídio de natal, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Remuneração equivalente ao subsídio de férias, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Seguro de saúde, incluindo cônjuge e filhos menores, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco.

c) Administradores executivos:

- Remuneração equivalente ao subsídio de natal, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;

- Remuneração equivalente ao subsídio de férias, na proporção e termos aplicáveis à generalidade dos colaboradores do Banco;
- Atribuição de viatura de função, com motorista;
- Atribuição de *plafond* mensal para combustível;
- Atribuição de *plafond* mensal para comunicação;
- Benefício de uma viagem anual, incluindo cônjuge e um total de cinco filhos menores ou maiores, desde que estudantes até aos 22 anos, ou incapazes.

6.1.3. Para além da remuneração e benefícios indicados, a Comissão de Remuneração pode atribuir outros a um ou vários administradores, considerando situações concretas, orientadas por deliberação accionista, nunca ultrapassando o limite de 30% da remuneração fixa mensal.

6.2. Remuneração Variável (Membros Executivos)

6.2.1. A remuneração variável pelo lucro ou desempenho é exclusiva dos membros executivos do Conselho de Administração e será composta por uma percentagem dos lucros da Sociedade a deliberar pela Comissão de Remuneração, nunca excedendo a proporção de 2% dos lucros líquidos do exercício para toda a Comissão Executiva, nem incidir sobre reservas ou sobre qualquer percentagem do lucro de exercício não distribuível, por lei, aos accionistas, e só pode ser paga depois de postos a pagamento os lucros dos accionistas ou afecto à outro fim, pela Assembleia Geral.

6.2.2. Para a definição da remuneração variável, a Comissão de Remuneração terá em consideração o desempenho individual de cada administrador, para além de outros critérios que decidir implementar, desde que previamente conhecidos.

7. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do órgão de fiscalização é constituída, exclusivamente, por uma **componente fixa**, não estando directamente associada aos resultados do BANCO ECONÓMICO.

Os membros do Conselho Fiscal têm uma remuneração fixa, mensal, paga em moeda convencionada, durante cada um dos meses do ano, indicada no documento anexo à presente política.

C. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

8. Vicissitudes da remuneração

8.1. A remuneração variável poderá ser:

- a) Alterada, caso o desempenho do BANCO ECONÓMICO regreda ou se torne negativo pela verificação de créditos de terceiros, cujo facto gerador já se tenha verificado antes da aprovação das contas e não tenham sido considerados neste momento;
- b) Suspensa, caso sejam imputados ao BANCO ECONÓMICO quaisquer responsabilidades por acto de gestão, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa e, no caso de serem consideradas procedentes contra o BANCO ECONÓMICO, até à liquidação dos danos que este tenha de reparar.

8.2. Independentemente de já ter sido paga ou sobre a mesma ter-se constituído qualquer direito à atribuição, a remuneração variável está sujeita a ser reduzida ou revertida, sempre que a Comissão de Remunerações conclua que, no exercício em causa, o Administrador Executivo em causa:

- a) Participou ou foi responsável por uma actuação que resultou em perdas significativas para o BANCO ECONÓMICO;
- b) Deixou de cumprir critérios de adequação e de idoneidade, por condenação judicial ou administrativa, não passível de recurso. Na pendência do procedimento pode a Comissão de Remuneração suspender o pagamento da remuneração variável.

9. Cessão antecipada de funções

Em caso de destituição sem justa causa ou cessação antecipada de funções por facto não imputável, nem respeitante, a qualquer membro dos órgãos sociais, haverá lugar ao pagamento integral de 50% da remuneração fixa a que teria direito até ao fim do seu mandato.

10. Seguro de responsabilidade civil

Para garantir os custos da cobertura de eventuais demandas judiciais relativas ao exercício do mandato, o Conselho de Administração deve constituir um seguro do tipo D&O, ou outro equivalente que exista no mercado, com cobertura de responsabilidade civil.

D. PRIVILÉGIOS COMPLEMENTARES

11. Concessão de crédito

- 11.1 Nos termos da Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras¹, é proibida a concessão de crédito, sob qualquer forma ou modalidade, incluindo a prestação de garantias, directa ou indirectamente, aos membros dos órgãos de administração e fiscalização ou equiparados, nem a sociedades ou outros entes colectivos por eles directa ou indirectamente dominados, nem a cônjuge, unido de facto, parente ou afim em 1.º grau, nem a sociedade directa ou indirectamente dominada por alguma ou algumas daquelas pessoas.
- 11.2 Ressalvam-se do disposto no número anterior as operações de carácter ou finalidade social ou decorrentes da política de pessoal, bem como o crédito concedido em resultado da utilização de cartões de crédito associados à conta de depósito, em condições similares às praticadas com outros clientes de perfil e risco análogos.
- 11.3. Para acautelar a transparência das operações, as operações equacionadas nos termos do número anterior, devem ser previamente aprovadas pelo Conselho Fiscal quando o mutuário seja membro do Conselho de Administração, ou pela Comissão de Remuneração, quando o mutuário seja membro do Conselho Fiscal.

¹ Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, artigo 152.º.

- 11.4. Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, será requerida à Direcção de *Compliance* um parecer sobre o cumprimento das Políticas de Transações com Partes Relacionadas e Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.

E. VINCULAÇÃO

12. Qualquer membro dos órgãos sociais que venha a ser eleito ou designado em data posterior à aprovação da presente Política de Remuneração, ficará automática e integralmente vinculado à sua observância, sem que tal careça de qualquer acto ou formalidade de adesão para o efeito.

F. DIVULGAÇÃO

13. O BANCO ECONÓMICO deverá comunicar e divulgar ao BNA a presente Política e suas sucessivas alterações e/ou revisões periódicas.

G. APROVAÇÃO, REVISÃO DA POLÍTICA E ENTRADA EM VIGOR

14. A presente Política deverá ser avaliada e revista anualmente pela Comissão de Remuneração do BANCO ECONÓMICO, e anualmente reportada à Assembleia Geral.
15. A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização anual.
16. Qualquer accionista pode, a todo tempo, propor à Assembleia Geral a alteração da presente Política.

H. DISPOSIÇÕES FINAIS

17. As disposições remuneratórias da presente política, e demais elementos aplicáveis aos membros do Conselho de Administração, constarão de um contrato-programa a ser celebrado entre estes e o BANCO ECONÓMICO.
18. Cabe à Comissão de Remuneração a criação de condições para o cumprimento integral desta política, quer propondo políticas complementares à presente, quer definindo procedimentos que facilitem a sua execução.
19. O Conselho de Administração apresentará, anualmente, à Comissão de Remuneração um relatório financeiro sobre os termos de cumprimento da presente política.

