

POLITICA DE REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES E QUADRO DIRECTIVO DO BCA

1. Objectivos da Estratégia de Remuneração do Banco Comercial Angolano

Os Orgãos de Gestão do Banco Comercial Angolano reconhecem que para cumprir o propósito de se estabelecer como um dos fornecedores preferenciais de produtos e serviços financeiros no mercado angolano é crucial atrair, reter e motivar os trabalhadores e adoptar políticas e práticas remuneratórias assentes no desempenho profissional, qualificações técnico-profissional, antiguidade e habilitações literárias dos trabalhadores.

Por essa razão a estratégia de remuneração do BCA assenta no modelo de gestão de carreiras e no qualificador ocupacional, tendo sido concebida para:

- ✓ Atrair, reter e motivar bons profissionais do mercado e incentivar a concretização dos objectivos do negócio;
- ✓ Motivar e reforçar os altos níveis de desempenho e produtividade;
- ✓ Encorajar o desenvolvimento de habilidades e competências individuais necessárias para alcançar os objectivos presentes e futuros;
- ✓ Promover uma cultura aberta e honesta de comunicação sobre o desempenho e recompensas entre os colaboradores a todos os níveis;

- ✓ Desencorajar a continuidade no quadro do pessoal daqueles colaboradores cujo desempenho esteja abaixo das expectativas;
- ✓ Combinar a remuneração com custos razoáveis;
- ✓ Garantir a solvabilidade e a sustentabilidade do Banco Comercial Angolano no curto e longo prazos;
- ✓ Garantir a inexistência de diferenças remuneratórias (componente fixa) significativas entre colaboradores com o mesmo grau de responsabilidades

Processo de Gestão de Desempenho

A gestão apropriada e diligente do desempenho é parte integrante da estratégia para assegurar a afirmação do desempenho enquanto factor motivador. A remuneração em função do desempenho é baseada na premissa de que os colaboradores são motivados quando compreendem adequadamente:

- O que se pretende e como deverá ser alcançado
- Como será medido
- Que padrões de desempenho serão estabelecidos
- Que existe um autoridade apropriada para actuar
- A extensão de recompensas que lhes serão atribuídas

Neste sentido, são adoptadas as seguintes práticas quotidianas:

- ✓ Premiar iniciativas orientadas para promover a inovação, trabalho em equipa, qualidade e atendimento ao cliente.
- ✓

- ✓ Os Colaboradores são encorajados a cultivar o espírito de equipa e o desempenho individual.
- ✓ As Direcções devem definir no início do ano financeiro os objectivos individuais dos colaboradores e os critérios de medição do desempenho;
- ✓ Os Colaboradores devem receber periodicamente ao longo do ano uma informação precisa sobre o seu desempenho;
- ✓ A avaliação do desempenho como ponderador mais expressivo é determinante na afirmação profissional do colaborador;

2. OS PILARES DA REMUNERAÇÃO

As práticas remuneratórias no BCA assentam nos seguintes pilares:

- a) O mercado
- b) O negócio
- c) A Equidade interna
- d) O mérito

O Conselho de Administração do Banco Comercial Angolano estabelece a remuneração dos seus colaboradores com base nos padrões do mercado do sector bancário.

Contudo, os resultados do negócio e os riscos a ele inerentes servem igualmente de guia na fixação das remunerações, sendo acautelada a sustentabilidade do Banco Comercial Angolano no curto e longos prazos.

A qualidade do desempenho, o cumprimento dos objectivos e o contributo para a equipa são devidamente reconhecidos e recompensados.

3. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO TOTAL

A remuneração total dos colaboradores do Banco Comercial Angolano é constituída pelas seguintes componentes:

- a) **Remuneração Fixa:** Salário base e subsídios diários ou mensais;
- b) **Remuneração Variável:** Bonus de desempenho e/ou incentivos de médio prazo, sempre que os resultados o permitam;
- c) **Meios e Benefícios:** benefícios de saúde; atribuição de viatura e/ou comparticipação automóvel; taxas de juro bonificadas;
- d) **Desenvolvimento da carreira:** experiências internacionais; formação; progressão e mobilidade na carreira;

A) Remuneração fixa e variável

1. A remuneração fixa é estabelecida com base na tabela salarial do Banco Comercial Angolano e de acordo com a função e qualificações do colaborador. A tabela salarial reflecte a realidade do mercado e é consistente com a situação financeira do Banco Comercial Angolano e a sua estratégia de negócio.
2. A remuneração variável é atribuída em dinheiro ou em espécie;
3. A atribuição da remuneração variável carece de uma aprovação da Comissão de Remunerações e Nomeações do Quadro Directivo do Banco;

4. O montante global da remuneração variável é definido em conformidade com a deliberação dos accionistas/Conselho Superior do Banco Comercial Angolano, sempre que os resultados anuais o permitam.
5. A remuneração variável dos colaboradores da área de Risco, Crédito, Auditoria Interna, Compliance é fixada em função do desempenho das respectivas áreas, não estando condicionada aos resultados obtidos pelas áreas operacionais e comerciais do Banco.

B) Meios e Benefícios

O Banco Comercial Angolano visando a melhoria das condições sociais dos seus colaboradores e com o objectivo de motivá-los para o trabalho, atribuí a generalidade dos seus colaboradores e nas condições definidas nos respectivos regulamentos, os seguintes benefícios:

- a) Compaticipação em despesas de saude e/ou seguro de saúde para os colaboradores e seus dependentes;
- b) Taxas de juro bonificadas nos empréstimos e produtos do Banco (Crédito Pessoal, Credito Consumo, Credito Habitação, Adiantamento Salarial).

A atribuição destes meios e benefícios é feita salvaguardando sempre a solvabilidade do Banco, a sua estratégia de negócio de médio e longo prazo e a situação financeira do Banco.

C) Desenvolvimento de Carreira

Para o Conselho de Administração do Banco Comercial Angolano reconhece que o desenvolvimento da carreira é uma componente importante para reter e motivar os seus colaboradores. Assim, as praticas de gestão da carreira dos colaboradores assentam no princípio do mérito e na necessidade de retenção dos talentos e colaboradores com funções -chave.

Para uma boa gestão da carreira dos colaboradores são incentivadas e adoptadas as seguintes acções:

- a) Progressões e promoções no âmbito da carreira, conforme definido no qualificador ocupacional e no plano de carreiras;
- b) Elaboração de planos de formação específicos para colaboradores com funções - chave e talentos, mediante compromisso de permanência e de não concorrência pós-contratual;
- c) Experiências internacionais de formação em Bancos Correspondentes;
- d) Formação avançada;

4. APROVAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E ALTERAÇÃO DA POLÍTICA

- 1.- A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração do BANCO COMERCIAL ANGOLANO, S.A., a 11

de Dezembro de 2015, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

- 2.- A adequação, eficácia e cumprimento das medidas estabelecidas nesta Política são objecto de acompanhamento e avaliação regular, devendo ser adoptadas as medidas adequadas para corrigir prontamente eventuais deficiências.
- 3.- O Banco assume igualmente o compromisso de proceder a uma revisão regular desta Política, a fim de assegurar que a mesma se adequa à sua estrutura organizacional, obrigando-se a ajustar esta Política em função de eventuais alterações dos pressupostos com base nos quais ela foi definida.