



**BANCO SOL**  
O banco de todos nós

**NORMA DE APLICAÇÃO PERMANENTE**  
**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS**  
**SOCIAS DO BANCO SOL**

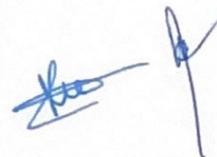
NAP – AG/01/2020

Publicado em:

18-12-2020

## NORMA DE APLICAÇÃO PERMANENTE – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BANCO SOL

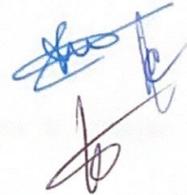
1. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	1
1.1. Histórico de Actualizações e Revogação de Normativos .....	3
1.1.1. Histórico de Actualizações .....	3
1.1.2. Revogação de Normativos .....	3
1.2. Enquadramento Legal e Normativos Internos.....	3
1.3. Conceitos, Abreviaturas e Nomenclaturas .....	3
1.4. Órgãos de Estrutura Responsáveis.....	3
1.5. Conteúdos Regulamentados.....	3
SECÇÃO I. INTRODUÇÃO.....	5
SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	5
SECÇÃO III. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA.....	6
SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS .....	7
SECÇÃO V. CONSELHO FISCAL.....	8
SECÇÃO VI. MESA DA ASSEMBLEIA GERAL E COMISSÃO DE REMUNERAÇÃO .....	8
SECÇÃO VII. DISPOSIÇÕES COMUNS .....	9
3. OUTORGAMENTO .....	10



## 1. DISPOSIÇÕES GERAIS

No presente capítulo apresentam-se disposições gerais referentes à Norma de Aplicação Permanente da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol:

- Histórico de Actualizações e Revogação de Normativos;
- Enquadramento Legal e Normativos Internos;
- Conceitos, Abreviaturas e Nomenclaturas;
- Órgãos de Estrutura Responsáveis;
- Conteúdos Regulamentados.



## 1.1. Histórico de Actualizações e Revogação de Normativos

### 1.1.1. Histórico de Actualizações

VERSÃO	DATA DE PUBLICAÇÃO	AUTOR	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
1	18/12/2020	Assembleia Geral de Accionistas	Primeira publicação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol

### 1.1.2. Revogação de Normativos

A presente Norma de Aplicação Permanente vem regulamentar pela primeira vez a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, não revogando, por conseguinte, qualquer Normativo interno em vigor.

## 1.2. Enquadramento Legal e Normativos Internos

Considerar-se relevantes para a presente Norma de Aplicação Permanente os seguintes diplomas externos:

- **Aviso N.º 01/2013** – Governação Corporativa, que estabelece as comissões que as instituições financeiras devem instituir no âmbito da governação corporativa.

## 1.3. Conceitos, Abreviaturas e Nomenclaturas

Apresenta-se de seguida a lista de conceitos detalhados ao longo da presente Norma de Aplicação Permanente:

- S.A. – Sociedade Anónima;
- CVRN – Componente Variável da Remuneração em Numerário;
- CVRE – Componente Variável da Remuneração em Espécie.

## 1.4. Órgãos de Estrutura Responsáveis

A Mesa da Assembleia Geral é responsável pela permanente actualização da presente Norma de Aplicação Permanente.

## 1.5. Conteúdos Regulamentados

Na presente Norma de Aplicação Permanente encontram-se estabelecidas as regras e princípios orientadores, no que se refere a:

CAPÍTULO	NOME DO CAPÍTULO
2	Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol
3	Outorgamento

## 2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BANCO SOL

No presente capítulo apresentam-se regulamentados os seguintes temas:

- Objecto;
- Vigência;
- Definições;
- Âmbito de Aplicação;
- Definição da Política;
- Administradores Executivos;
- Conselho Fiscal;
- Mesa da Assembleia Geral e Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais;
- Disposições Comuns;
- Divulgação.



## SECÇÃO I. INTRODUÇÃO

### 1. OBJECTO

A presente Política de Remuneração e Regalias Sociais dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A. ("Políticas de Remuneração") 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 do Banco Sol, S.A., tal como indicados no Ponto 4.1, para efeitos de remuneração, bem como a respectiva forma, estrutura e condições de pagamento.

### 2. VIGÊNCIA

- 2.1. A Política de Remuneração vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização e revisão, pela Assembleia Geral, bem como da avaliação anual, a realizar nos termos do Ponto 8.
- 2.2. A actualização e revisão da Política de Remuneração será aplicável apenas às remunerações fixadas na presente Política

### 3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política de Remuneração, as expressões seguintes têm o significado respectivamente indicado:

- a) Administradores Executivos: tem o significado atribuído no Ponto 4.1.a).
- b) Administradores não Executivos: tem o significado atribuído no Ponto.4.1.b).
- c) Componente fixa da remuneração: significa a 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.

## SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

### 4. ÂMBITO SUBJECTIVO

- 4.1. A Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol:
  - a) Todos os membros executivos do Conselho de Administração do Banco Sol, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva ("Administradores Executivos");
  - b) Todos os membros não executivos do Conselho de Administração do Banco Sol ("Administradores Não Executivos");
  - c) Todos os membros do Conselho Fiscal do Banco Sol.
  - d) Todos os membros da Mesa da Assembleia Geral e a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

## 5. ÂMBITO OBJECTIVO

A Política de Remuneração é aplicável às componentes fixa e variável da remuneração, se for decidida pela Assembleia Geral do Banco Sol.

## SECÇÃO III. DEFINIÇÃO DA POLÍTICA

### 6. COMPETÊNCIA

- 6.1.** A definição da Política da Remuneração do Banco Sol é da competência da Assembleia Geral.
- 6.2.** Compete à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais apresentar a Assembleia Geral uma proposta de Política de Remuneração dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pelos accionistas e estruturas de gestão do Banco Sol bem como pelo Regulador e as melhores práticas da governança corporativa aplicáveis às instituições financeiras.

### 7. OBJECTIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração tem em consideração, designadamente, os seguintes objectivos e requisitos:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente os Avisos do Banco Nacional de Angola;
- b) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos;
- c) Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco Sol (apetência pelo risco) e directrizes da Autoridade Reguladora;
- d) Ser compatível com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco Sol, tal como estabelecidos pelos seus Órgãos Sociais com competência para o efeito;
- e) Evitar situações de conflito de interesses;
- f) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das actividades do Banco Sol;
- g) Promover a prossecução da actividade em cumprimento da apetência pelo risco definida pelo Banco Sol (*risk appetite statement*);
- h) Promover a competitividade do Banco Sol, tendo em conta as políticas e práticas remuneratórias de bancos e instituições comparáveis ao Banco Sol, tendo em conta a rentabilidade do banco;
- i) Na Política de Remuneração deve-se respeitar o princípio da harmonia e não discrepância entre as diversas categorias profissionais.

### 8. ACTUALIZAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

- 8.1.** A Política de Remuneração deve ser actualizada e revista anualmente e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objectivos e requisitos constantes do ponto anterior.



- 8.2.** Para os efeitos do ponto antecedente, a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais deverá:
- a) Promover uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remuneração;
  - b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remuneração na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez do Banco Sol, que recomendem uma revisão da mesma;
  - c) Identificar actualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas;
  - d) Consultar os responsáveis das direcções de Auditoria, *Compliance*, Gestão de Risco, Capital Humano, Mercados Financeiros e outras, a quem poderão ser solicitadas contribuições consideradas relevantes para os efeitos das alíneas antecedentes.
- 8.3.** As conclusões resultantes da análise, nos termos do número anterior, deverão ser apresentadas à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais que, após a sua avaliação, as apresentará à Assembleia Geral, com as recomendações que considere adequadas.
- 8.4.** A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais revê periodicamente os princípios gerais da Política de Remuneração dos membros do dos Órgãos Sociais, submetendo à aprovação da Assembleia Geral as propostas de alteração que considerar desejáveis, com vista a prossecução dos objectivos.

## **9. DETERMINAÇÃO DOS VALORES DAS REMUNERAÇÕES**

- 9.1.** A definição dos valores das remunerações de cada membro dos Órgãos Sociais, incluindo as componentes fixas e variáveis, no caso desta última ser aprovada pela Assembleia Geral, é da competência da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.
- 9.2.** A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração, executivos e não executivos, do Conselho Fiscal, Mesa da Assembleia Geral e Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais é estabelecida no início do mandato de cada um daqueles órgãos, de acordo com os objectivos e requisitos constantes do ponto 7, em função das competências requeridas e responsabilidades inerentes aos cargos a desempenhar e tempo despendido no exercício de funções pelos membros daqueles Órgãos Sociais e considerando, designadamente, a prática remuneratória de instituições comparáveis.

## **SECÇÃO IV. ADMINISTRADORES EXECUTIVOS**

### **10. ESTRUTURA, RÁCIO E LIMITE DA REMUNERAÇÃO**

- 10.1.** A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, se esta última, vier a ser aprovada pela Assembleia Geral.

### **11. COMPOSIÇÃO DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

- 11.1.** No caso de vir a ser aprovado pela Assembleia Geral do Banco Sol, a componente variável da remuneração dos Administradores Executivos será composta por:
- a) Uma parte em numerário, designada por Componente Variável da Remuneração em Numerário ("CVRN");

11.2. Uma parte em espécie, designada por Componente Variável da Remuneração em Espécie ("CVRE").

## 12. VALOR DA COMPONENTE FIXA DA REMUNERAÇÃO

A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral do Banco Sol.

## 13. VALOR DA COMPONENTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

13.1. A componente variável da remuneração, caso venha a ser aprovada pela Assembleia Geral, com base na proposta da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, será atribuída aos Administradores, tendo em conta a sua condição de Executivo e Não Executivo, exceptuando o Administrador Não Executivo Independente, de acordo com o Artigo 17.º, Ponto n.º5, Alínea d) do Estatuto do Banco Sol, bem como do Artigo 17.º, Ponto 3 do Aviso n.º1/2013, de 22 de Março.

## 14. COMPETÊNCIAS, DIREITOS E DEVERES DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

14.1. Para o exercício das suas responsabilidades, a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais solicitará ao Conselho de Administração do Banco Sol:

- a) Os elementos necessários ao exercício das suas funções, com particular referência ao Plano Estratégico, ao Plano de Negócios, ao Orçamento e aos Resultados trimestrais, para os efeitos da avaliação quantitativa.
- b) Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objectivos.
- c) Proposta de critérios de avaliação quantitativa a aplicar a cada um dos Membros da Comissão Executiva e o resultado desta avaliação.
- d) Proposta de critérios de avaliação qualitativa a aplicar a cada um dos Administradores Executivos e a sua opinião sobre o resultado desta avaliação.

14.2. A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais poderá consultar os serviços de técnicos e de especialistas, que considere necessários para o desempenho das suas funções.

## SECÇÃO V. CONSELHO FISCAL

### 15. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO

15.1. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta exclusivamente por uma componente fixa.

15.2. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral.

## SECÇÃO VI. MESA DA ASSEMBLEIA GERAL E COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

### 16. ESTRUTURA E VALOR DA REMUNERAÇÃO

16.1. A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral e dos membros da Comissão de Remunerações



dos Órgãos Sociais é composta exclusivamente por uma componente fixa;

**18.2.** A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral e dos membros da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais e os termos do respectivo pagamento serão determinados pela Assembleia Geral de Accionistas do Banco Sol.

## **SECÇÃO VII. DISPOSICÕES COMUNS**

### **17. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

O Banco Sol não remunera os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal e demais membros dos seus órgãos sociais através de participação nos seus lucros.

### **18. OUTROS BENEFÍCIOS**

**18.1.** Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral.

**18.2.** Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos, deve ser tida em consideração a prática que tem sido seguida pelo Banco Sol, bem como as políticas e práticas remuneratórias de outros bancos e instituições comparáveis ao Banco Sol.

### **19. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ACTUAIS OU ANTERIORES**

**19.1.** Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou de outra estrutura equiparável, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, competindo a Comissão de Remunerações propor à Assembleia Geral de Accionistas, o montante máximo de todas as compensações a pagar aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e demais estruturas equiparáveis em virtude da cessação de funções.

**19.2.** A remuneração que vise a compensar qualquer novo membro do Conselho de Administração pela cessação do exercício de funções anteriores deverá ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco Sol, incluindo a aplicação de regras relativas a desempenho.

## **SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO**

### **20. DEVER DE DIVULGAÇÃO**

A Política de Remuneração é divulgada no sítio da internet do Banco Sol (disponível em [www.bancosol.ao](http://www.bancosol.ao)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.

### 3. OUTORGAMENTO

#### Mesa da Assembleia Geral

*Mário A. S. Carvalho*  
Mário António de Serqueira e Carvalho

Presidente

*Maria Manuela Gustavo*  
Maria Manuela Gustavo Ferreira de Ceita Carneiro

Vice-Presidente

*Manuel Pinheiro Fernandes*  
Manuel Pinheiro Fernandes

Secretário