

NORMA DE APLICAÇÃO PERMANENTE

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS
SOCIAIS DO BANCO SOL**

NAP – AG/01/2026

Publicado em:

22-01-2026

NORMA DE APLICAÇÃO PERMANENTE – POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DO BANCO SOL, S.A.

1. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	2
1.1. Histórico de Actualizações e Revogações de Normativos.....	3
1.1.1. Histórico de Atualizações	3
1.1.2. Revogação de Normativos.....	3
1.2. Enquadramento Legal	3
1.3. Conceitos, Abreviaturas e Nomenclaturas	3
1.4. Órgãos de Estrutura Responsáveis.....	4
1.5. Conteúdos Regulamentados	4
2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES.....	5
SECÇÃO I. OBJECTO E ÂMBITO	6
SECÇÃO II. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES.....	7
SECÇÃO III. OBJECTIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA	8
SECÇÃO IV. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES.....	9
Administradores Executivos.....	10
Administradores Não Executivos.....	14
SECÇÃO V. DISPOSIÇÕES COMUNS	14
SECÇÃO VI. Alteração, Aprovação e Entrada em Vigor	16
SECÇÃO VII. DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO	17
SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO	17
3. OUTORGAMENTO	18

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, S.A.:

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

1.1. Histórico de Actualizações e Revogações de Normativos

1.1.1. Histórico de Actualizações

VERSÃO	DATA DE PUBLICAÇÃO	AUTOR	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
1	18/12/2020	Mesa da Assembleia Geral	Primeira publicação da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A.
2	22/01/2026	Mesa da Assembleia Geral	Actualização do Enquadramento Legal e dos procedimentos

1.1.2. Revogação de Normativos

A presente Norma de Aplicação Permanente vem regulamentar a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A., revogando, por conseguinte, a versão anterior de 18/12/2020.

1.2. Enquadramento Legal

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

- **Aviso n.º 3/26, de 23 de Fevereiro - Governo Societário e Sistema de Controlo Interno.**
- **Lei nº 14/21, de 19 de Maio - Lei do Regime Geral da Instituições Financeiras (LRGIF).**
- **Lei nº 12/23, de 27 de Dezembro - Lei Geral do Trabalho (LGT) e Legislação Conexa.**

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;
- **Administradores Executivos** – membros do Conselho de Administração com responsabilidade na gestão corrente do banco, sem prejuízo das atribuições globais inerentes aos seus cargos;
- **Administradores Não Executivos** – membros do Conselho 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, como contrapartida do trabalho intelectual desenvolvido em proveito da instituição financeira bancária, podendo ter carácter periódico ou não, fixo ou não, monetário ou não;

- **Remuneração fixa** – compreende todos os valores líquidos ou ilíquidos pagos em dinheiro, numa base regular que se pode considerar garantida;
- **Remuneração variável** – também designada por bonificação é um tipo de remuneração condicionada aos resultados obtidos em determinado período de tempo. A forma de pagamento da remuneração variável pode variar e ser paga em numerário ou em espécie;
- **Subsídios** – compreende os pagamentos obrigatórios, compensações e pagamentos extraordinários em virtude da complexidade ou cargo de responsabilidade, em consonância com a Lei Geral do Trabalho;
- **Data de atribuição** – momento de atribuição de 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 risco actuais e futuros para o Banco Sol, S.A. (pagamento compreendido no período de deferimento);
- **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;
- **Mecanismos de Redução (malus)** – regime através do qual o Banco pode reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável, objecto de deferimento e cujo pagamento ainda não constitui um direito adquirido;
- **Mecanismos de Reversão (clawback)** – regime através do qual o Banco pode reverter um montante de remuneração variável, cujo pagamento constitui um direito adquirido.

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, S.A.
3	Outorgamento



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

No presente capítulo apresentam-se regulamentados os seguintes temas:

- Secção I – Objecto e Âmbito;
- Secção II – Principais Responsabilidades;
- Secção III – Princípios Gerais;
- Secção IV – Componentes da Remuneração;
- Secção V - Disposições Comuns;
- Secção VI - Aprovação, Entrada em Vigor e Alteração;
- Secção VII - Divulgação.

SECÇÃO I. OBJECTO E ÂMBITO

1. Objecto

A presente Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A., S.A. ("**Política de Remuneração**") estabelece os princípios, as regras e os 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., S.A., tal como indicados no Ponto 4, da presente secção, para efeitos de remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

2. Âmbito Subjectivo

A Política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A.:

- a) Todos os membros do Conselho de Administração, nomeadamente Administradores Executivos e Administradores Não Executivos;
- b) Todos os membros do Conselho Fiscal;
- c) Todos os membros da Mesa da Assembleia Geral e a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

3. Âmbito Objectivo

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

4. Principios Gerais

1. A política de remuneração é adequada e proporcional à sua natureza, características, dimensão, organização e complexidade das actividades do grupo, as condições do mercado e aos possíveis riscos, presentes e futuros, garantindo, assim a sua sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo, bem como os interesses dos depositantes, dos colaboradores, accionistas e demais stakeholders.
2. A política de remuneração deve ser consistente com a gestão dos riscos de sustentabilidade, nomeadamente promovendo a incorporação de métricas relacionadas com riscos ambientais, sociais e de governação no processo de atribuição de remuneração variável, tendo em conta as responsabilidades e funções atribuídas.
3. A atribuição da remuneração variável está dependente, entre outros, da obtenção resultados positivos no Banco Sol, S.A. O desempenho sustentável depende da qualidade, capacidade do trabalho, dedicação, responsabilidade e

- conhecimento, bem como do compromisso com os valores da organização, não só daqueles que têm responsabilidade na liderança organizacional, mas também de todos os que assumem responsabilidades e agem em sua representação.
4. A política de remuneração é concebida com vista à promover o alinhamento da remuneração com os objectivos concretos, quantificáveis e alinhados com a estratégia empresarial, os valores e os interesses de longo prazo do Banco Sol, S.A. e ainda prevenindo e desincentivando a assunção excessiva e imprudente de riscos considerando os impactos da sua actividade no ambiente e na sociedade.
 5. A política de remuneração visa cumprir os limites estabelecidos na declaração de apetência pelo risco, congregando todos os riscos designadamente os riscos da reputação e os riscos resultantes da venda abusiva de produtos inclusive factores de risco sociais e de governo.
 6. A política de remuneração visa garantir a não discriminação, sendo neutra do ponto de vista de gênero e promoção de condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.

SECCAO II. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

Sem prejuízo do previsto nos regulamentos em vigor no Banco, são responsabilidades:

1. **Da Assembleia Geral de Acionistas:** aprovar a Política da Remuneração dos Órgãos Sociais e quaisquer alterações que venham a ser efectuadas;
2. **Da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais:**
 - i. Elaborar, propor e apresentar à Assembleia Geral a proposta de Política de Remunerações dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A. e eventuais alterações, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pelos accionistas e estruturas de gestão do Banco Sol, S.A. bem como pelo Regulador e as melhores práticas da governança corporativa aplicáveis às Instituições Financeiras;
 - ii. Para o cumprimento das suas responsabilidades a Comissão de Remunerações deve Solicitar ao Conselho de Administração o seguinte:
 - ✓ 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;
 - ✓ Os demais elementos necessários para aferir do cumprimento dos objectivos do Banco;
 - ✓ Proposta de critérios de avaliação quantitativa a aplicar a cada um dos Membros da Comissão Executiva e o resultado desta avaliação;

- ✓ Proposta de critérios de avaliação qualitativa a aplicar a cada um dos Administradores Executivos e a sua opinião sobre o resultado desta avaliação.
 - iii. Consultar serviços de técnicos e de especialistas, que considere necessários para o desempenho das suas funções;
 - iv. Submeter a avaliação qualitativa do desempenho individual referente a cada um dos Administradores à Assembleia Geral;
 - v. Propor à Assembleia Geral a remuneração fixa e variável dos Membros dos Órgãos Sociais.
3. **Do Conselho de Administração (CA):** aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da presente Política.

SECÇÃO III. OBJECTIVOS E REQUISITOS DA POLÍTICA

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do Banco assenta nos seguintes objectivos e requisitos:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente os Avisos e Instrutivos do Banco Nacional de Angola;
- b) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos, sã e prudente;
- c) Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco Sol, S.A. (apetência pelo risco) e diretrizes da Autoridade Reguladora;
- d) Ser compatível com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo do Banco Sol, S.A., 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, S.A.;
- g) Promover a prossecução da actividade em cumprimento da apetência pelo risco definida pelo Banco Sol, S.A. (*risk appetite statement*);
- h) Promover a competitividade do Banco Sol, S.A., considerando as políticas e práticas remuneratórias de bancos e Instituições comparáveis, bem como a sua rentabilidade;
- i) Respeitar o princípio da harmonia e não discrepância entre as diversas categorias profissionais.

- j) Promover continuamente uma conduta profissional responsável e prudente, pautada por elevados padrões éticos estabelecidos no Regulamento do Código de Conduta.

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do Banco compreende as seguintes competências:

1. A definição da política de remuneração do Banco Sol, S.A. é da competência da assembleia Geral.
2. Compete à CROS do Banco Sol, S.A., apresentar à Assembleia Geral uma proposta de política da remuneração dos seus membros, dos Órgãos de Administração e fiscalização e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as orientações das autoridades reguladoras e as melhores práticas de governo corporativo aplicáveis às instituições financeiras.
3. A função de recursos humanos é de supervisionar a aplicação de presente política que garante a coerência na adoção da política no âmbito corporativo.
4. A função da Compliance do Banco Sol, S.A. tem a responsabilidade de avaliar a conformidade da política de remuneração com a legislação, regulamentos, políticas internas e a cultura de risco de compliance do Banco Sol, S.A., comunicando todos os riscos de compliance e questões de cumprimento que sejam identificados à CROS do Banco Sol, S.A., para efeitos de ponderação, durante os processos de análise e supervisão da política de remuneração.
5. A função de gestão de risco é responsável por auxiliar a informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco (incluindo a justamente ex-post), e por participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afecta o perfil de risco e a cultura do Banco Sol, S.A.. A função de gestão de risco é convidada a participar nas reuniões da CROS sobre esta matéria.
6. A função de auditoria interna do Banco Sol, S.A. é responsável por realizar uma análise independente da implementação da política de remuneração, bem como do conceito da aplicação e dos efeitos da política da remuneração sobre a apetência ao risco assim como a forma como os defeitos são geridos. As conclusões da função de auditoria são transmitidas à CROS, para efeito da sua ponderação, durante o processo de análise e supervisão da política da remuneração.

SECCAO IV. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Determinação dos Valores das Remunerações

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.

2. A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração (executivos e não executivos), do Conselho Fiscal, da Mesa da Assembleia Geral e da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais é definida no início do mandato de cada um desses órgãos. Essa definição considera os objectivos e requisitos estabelecidos na presente política, as competências exigidas, as responsabilidades inerentes aos cargos, o tempo dedicado ao exercício das funções e as práticas remuneratórias de Instituições comparáveis.
3. A remuneração dos Membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho Fiscal e da Comissão de Remunerações é composta exclusivamente por uma componente fixa aprovada pela Assembleia Geral.
4. A remuneração fixa dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A. é paga em 14 vezes ao ano.

Administradores Executivos

Estrutura, Rácio e Limite de Remuneração

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.
2. A remuneração variável garantida só pode ser concedida desde que o Banco possua uma base de capital sólida e forte, que lhe permita cumprir confortavelmente os rácios de capital aplicáveis e está dependente de parecer prévio, a ser Solicitado ao Conselho de Administração do Banco.
 - 2.1. A atribuição de uma componente variável de remuneração, quando existente, deve ser atribuída se verificadas cumulativamente as seguintes condições:
 - i. O Banco apresenta resultados positivos;
 - ii. A atribuição é consistente com práticas sólidas e eficazes de gestão do risco;
 - iii. A atribuição, incluindo as parcelas diferidas, não compromete a capacidade do Banco de reforçar e manter a sua base de capital em conformidade com o nível de apetite ao risco da Sociedade.
 - 2.2. A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida, só constitui um direito adquirido ou pode ser paga se for sustentável face à situação financeira do Banco e fundamentada pelo desempenho do Banco, da unidade de estrutura correspondente e do membro em questão.

- 2.3. A remuneração variável não pode exceder 100% da componente fixa total anual de cada Administrador Executivo, salvo aprovação de um valor superior nos termos da legislação aplicável.
- 2.4. A avaliação do desempenho deve ocorrer num período plurianual, garantindo que se baseia no desempenho de longo prazo e que o pagamento da remuneração seja distribuído ao longo de um ciclo económico adequado.
- 2.5. O cálculo da componente variável deve prever ajustamentos que considerem os diferentes tipos de riscos, presentes e futuros, bem como os custos dos fundos próprios e da liquidez necessários ao Banco.
- 2.6. A totalidade da componente variável atribuída a um Administrador Executivo será diferida por um período mínimo de três anos, sendo paga proporcionalmente ao longo desse período.
 - 2.6.1. A atribuição da componente variável aos membros executivos do Conselho de Administração depende dos resultados da sua avaliação anual de desempenho.
- 2.7. Quanto à componente variável da remuneração, metade do seu montante, diferido ou não, pode ser constituída por:
 - i. Acções ou instrumentos equivalentes emitidos pelo Banco; e
 - ii. Outros instrumentos definidos nos termos do artigo 188.º, n.º 3, alínea b) do RGIF, quando aplicável.

Ajustamento da Remuneração Variável pelo Risco

1. A componente variável será ajustada caso o desempenho financeiro do banco regrida ou seja negativo, considerando tanto a remuneração actual quanto reduções em montantes cujo direito ao recebimento já tenha sido constituído.
2. O Banco pode aplicar mecanismos de ajustamento ex post da remuneração variável, incluindo:
 - i. **Redução (Malus):** Redução total ou parcial da componente variável ainda não adquirida.
 - ii. **Reversão (Clawback):** Retenção da remuneração variável já paga, obrigando a sua devolução.
3. Esses mecanismos serão aplicáveis em situações como:
 - i. Liquidez e Sol, solvabilidade abaixo dos limites regulatórios;
 - ii. Actuação que tenha causado perdas significativas ao Banco;
 - iv. Falha no cumprimento de critérios de idoneidade;

- v. Comercialização inadequada de produtos a investidores não profissionais;
- vi. Participação em práticas fraudulentas ou de risco excessivo prejudiciais aos clientes.

Condições de Aplicação dos mecanismos de redução e reversão (ex-post)

Os mecanismos de redução e de reversão são aplicados caso se verifiquem os seguintes critérios:

1. Ao Nível da Entidade:
 - a) A variação negativa da situação líquida consolidada do Banco Sol, S.A., em 31 de Dezembro de cada ano do período do deferimento por referência à situação líquida consolidada do Banco Sol, S.A., em 31 de Dezembro cujo desempenho é remunerado. A situação líquida consolidada apurada de acordo com as contas auditadas relativas ao respectivo exercício, devendo ser efectuados os ajustamentos necessários (designadamente para correcção de alterações de política contabilística ou dos efeitos decorrentes de eventuais aumentos ou reduções de capitais ou distribuições de reservas ou dividendos), de modo que as situações líquidas referidas sejam comparáveis.
 - b) O não cumprimento dos valores limites ("breach of limit") definidos do Risk Appetite Statement (RAS) para os indicadores da Solvência (rácio de Total Capital Rácio - TCR), de liquidez (Liquidity Coverage Ratio- LCR)), de rentabilidade (Return on Equity - ROE) e de qualidade de crédito (Non-Performing Loans - NPL);
 - c) A existência de outros sinais de uma quebra significativa posterior do desempenho financeiro da entidade, nomeadamente situações em que os indicadores acima estejam ainda em zona de tolerância, mas em degradação clara para quebra de limite;
 - d) A existência de aumentos significativos nos requisitos de fundos próprios económicos ou regulamentares da entidade, não decorrente da prossecução da actividade do quadro de apetência ao risco definido e do orçamento aprovado.
2. Ao Nível individual:
 - a) A participação ou a responsabilidade por uma actuação que resultou em perdas significativas para o Banco Sol, S.A.;
 - b) A existência de provas de má conduta ou erro grave do Administrador Executivo;

- c) A existência de dados que permitam concluir que o Banco Sol, S.A., nas áreas sob a responsabilidade do Administrador Executivo sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- d) A existência de sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Administrador Executivo identificado;
- e) Caso, em consequência do processo de reavaliação anual da adequação, se considere que o Administrador Executivo não seja adequado ao exercício das funções, nomeadamente pela perda do requisito de idoneidade;
- f) Ausência da realização do processo de avaliação do desempenho individual.

Composição da Componente Variável da Remuneração

1. No caso de vir a ser aprovado pela Assembleia Geral do Banco Sol, S.A., a componente variável da remuneração dos Administradores Executivos será composta por duas variáveis, nomeadamente:
 - a) Uma parte em numerário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor total da Componente Variável da Remuneração em Numerário ("CVRN");
 - b) Uma parte em espécie, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor da Componente Variável da Remuneração em Espécie ("CVRE"), paga em instrumentos.
2. A parte em espécie consiste em instrumento com características previstas na lei, regulamentos, orientações e demais normativos aplicáveis. O instrumento é avaliado por referência à data da atribuição da remuneração variável ou à data da sua emissão, se posterior.
3. A parte em espécie da remuneração variável fica sujeita a um período de um ano após a data da aquisição do direito¹, não podendo ser transmitida ou onerada.

Valor da Componente Variável da Remuneração e Critérios de Avaliação

1. A componente variável da remuneração, caso venha a ser aprovada pela Assembleia Geral, com base na proposta da Comissão de Remunerações, será atribuída apenas aos Administradores Executivos.
2. Além da remuneração fixa, os Administradores Executivos do Banco Sol, S.A. podem receber uma remuneração variável não garantida, se tal decisão vier a ser tomada pela Assembleia Geral, sob proposta da CROS do Banco Sol, S.A., em função dos resultados.

¹ Data na qual o Administrador Executivo se torna o proprietário legal da remuneração variável atribuída, independentemente do instrumento utilizado para o pagamento ou de o pagamento estar sujeito a períodos de retenção adicionais ou a mecanismos de reversão.

Deliberação de montante limite a atribuir de remuneração variável

1. O valor da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos, em função do desempenho do Banco Sol, S.A., será determinado em sede da Assembleia Geral com base em proposta da CROS.
2. É da competência da CROS definir a remuneração individual dos membros dos órgãos sociais da sociedade, na sua componente variável respeitando o valor limite aprovado na Assembleia Geral:
3. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definida pela Assembleia Geral, devendo a fixação desse valor ter em conta: a capacidade do Banco Sol, S.A. de manter a base sólida de fundos próprios, desempenho e resultados globais;
4. A CROS do Banco Sol, S.A., na proposta a apresentar à Assembleia Geral será em especial consideração à salvaguarda do cumprimento da apetência pelo risco do Banco Sol, S.A..

Administradores Não Executivos

1. A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta exclusivamente por uma componente fixa, determinada por deliberação da Assembleia Geral, sob proposta da CROS do Banco Sol, S.A., no início do mandato.
2. Os Administradores Não Executivos que integrem as comissões especiais do Conselho de Administração terão ainda direito à remuneração que venha a ser fixada por deliberação da Assembleia Geral sob a proposta da CROS do Banco Sol, S.A., que determinará também as respectivas condições de pagamento.

SECÇÃO V. DISPOSIÇÕES COMUNS

Participação nos Lucros

O Banco Sol, S.A. 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.

Outros Benefícios

1. Os Administradores Executivos do Banco Sol, S.A., S.A., podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral, sob proposta da CROS do Banco Sol, S.A..

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

Destituição ou Cessação de Funções Actuais ou Anteriores

1. Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer membro do Conselho de Administração, haverá a concessão de benefícios, conforme o caso concreto.
2. Sem prejuízo do disposto no nº 1, os pagamentos relacionados com a cessação antecipada do exercício de funções do Conselho de Administração, encontram-se dependentes de proposta a apresentar pela CNAR ao CROS, devendo sempre refletir o desempenho verificado ao longo das mesmas de forma a não incentivar comportamentos desadequados.
 - 2.1. Se o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar por iniciativa do Banco sem justa causa, ao abrigo da lei angolana, o respectivo membro terá direito de receber qualquer parte diferida da componente variável, sem prejuízo da aplicação de qualquer ajustamento de *malus* ou *clawback*, aplicáveis na data especificada para cada pagamento diferido.
 - 2.2. Se pelo contrário, o mandato do membro executivo do Conselho de Administração cessar sob iniciativa do Banco e por justa causa, ao abrigo da lei angolana, o membro respectivo não terá o direito de receber qualquer parte diferida da componente variável, sem prejuízo da necessidade de ajustamento de *malus* ou *clawback*.
 - 2.3. Se um membro executivo do Conselho de Administração renunciar antes do termo do mandato para o qual foi nomeado, o CROS determinará, se o membro individual continua a ter direito a qualquer parte diferida da componente variável da remuneração, cujo direito ainda não tenha sido adquirido, sujeito aos ajustamentos de *malus* ou *clawback* aplicáveis e na data especificada para o pagamento de cada parte diferida.
3. Sem prejuízo do acima exposto, em caso de recusa pelo Banco Nacional de Angola da recondução de um dos membros dos Órgãos Sociais do Banco Sol, S.A., mantém-se o direito ao pagamento de remuneração até à data de aprovação pelo órgão supervisor competente do membro substituto para exercício de actividade.
4. A remuneração visando a compensação de 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, S.A., incluindo a aplicação

de regras relativas a desempenho, indisponibilidade mediante retenção, diferimento e mecanismos de redução e de reversão.

Benefícios discricionários de pensão

Não são atribuídos benefícios discricionários de pensão aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco Sol, S.A..

Conflitos de Interesses

1. A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais prioriza a identificação e resolução de conflitos de interesses, relacionados à componente variável de remuneração. A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais é responsável por monitorar a adesão a essa política e verificar qualquer situação de conflito, informando os responsáveis quando necessário.
2. Se houver conflito de interesse em relação a membros do Conselho de Administração, a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais consultará as Funções de Controlo Interno e o Conselho de Administração tomará as decisões necessárias, sempre em consulta com a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

SECÇÃO VI. Alteração, Aprovação e Entrada em Vigor

1. A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral, entrando em vigor a partir da data da sua publicação;
2. 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.

Para os efeitos do antecedente, a Comissão de Remunerações 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, S.A., 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 Riscos, Capital Humano, Mercados Financeiros e outras, a quem poderão ser solicitadas contribuições consideradas relevantes para os efeitos das alíneas antecedentes.

3. As conclusões resultantes da análise, nos termos do número anterior, deverão ser apresentadas à Comissão de Remunerações que, após a sua avaliação, as apresentará à Assembleia Geral, com as recomendações que considere adequadas.

SECÇÃO VII. DOCUMENTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

1. Os documentos que corporizam a Política de Remuneração são conservados pelo prazo de 5 anos, a contar da sua reprodução fiel e integral.
2. Estão abrangidos no número anterior, sendo conservados pela instituição, os documentos relativos ao processo de decisão, tais como actas de reuniões pertinentes, relatórios e outros documentos relevantes.
3. As alterações à Política de Remuneração são igualmente documentadas, tendo de ficar registada a sua identificação concreta, data e justificação das alterações introduzidas, no prazo descrito no número 1 do presente artigo.

SECÇÃO VIII. DIVULGAÇÃO

Dever de Divulgação

A Política de Remuneração é divulgada no site do Banco Sol, S.A. (disponível em www.BancoSol, S.A.), estando acessível para consulta por qualquer interessado.