

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DO BCGA, S.A.- SOCIEDADE ABERTA**

**28 de Março de 2025**

**Ponto N.º 4 da Ordem de Trabalhos**

**“Apreciar a Declaração anual da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais sobre a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização”**

**Declaração anual da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS)**

**I – Enquadramento**

A presente declaração tem por objecto a verificação do cumprimento da política de remuneração dos membros dos órgãos sociais bem como a avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) relativamente a 2024, a fim de ser apreciada na Assembleia Geral Ordinária de 2025 (AG), nos termos previstos na Lei, no Estatuto do Banco e na regulamentação interna.

Enquanto Instituição de Crédito, o BCGA está obrigado a submeter à aprovação da AG uma declaração de que conste a verificação do cumprimento da política de remuneração dos membros dos órgãos sociais, nos termos estabelecidos no art.º 186 da Lei nº 14/2021.

**II – Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais**

A Política de Remuneração aplicável aos membros dos órgãos sociais, que tem em conta a Lei, está vertida na OS 19/2020, aprovada na AG de 23 de abril de 2020.

**III – O Modelo de Governo**

O Modelo de Governo do BCGA cumpre com os requisitos apresentados no Aviso nº 01/22 do BNA.

Os actuais Órgãos Sociais foram eleitos na AG Extraordinária de 07 abril de 2022 e AG de 31 de março de 2023 para o mandato 2022-2024, tendo os mesmos entrado em exercício de funções após o pronunciamento do BNA mediante o respectivo registo.

Para além da existência de um Conselho de Administração e de um Conselho Fiscal, com as atribuições previstas na Lei, o Banco possui uma Comissão Executiva (CE), um Comité de Auditoria e Controlo Interno (CACI), um Comité de Riscos (CR) e um Comité de Remunerações (CRM), bem como uma Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS), cujo regulamento foi aprovado na reunião do dia 20 de Junho de 2022, e desempenha as funções do Comité de Nomeações previsto no Artigo 184 da Lei nº 14/21. Os poderes e o modo de funcionamento da CE foram aprovados pelo Conselho de Administração na sua reunião de 27 de setembro de 2022, tendo este órgão aprovado o Regulamento do CACI na reunião de 18 de fevereiro de 2022 e os Regulamentos do CRM e do CR na reunião de 18 de março de 2022. Por deliberação do CA de 31 de dezembro de 2021, foi aprovada a composição dos Comités de Riscos e de Remunerações, sendo que no CA de 18 de março 2022 foi aprovada a composição do CACI, que desempenha as funções por lei cometidas ao Comité de Auditoria e ao Comité de Controlo Interno.

O BCGA, a 31 de Dezembro de 2024, cumpria assim com todos os aspectos relacionados com o Modelo de Governo e que decorrem do novo Regime Jurídico das Instituições Financeiras, consagrado na Lei 14/21, de 19 de Maio, e no Aviso 01/22, designadamente, a composição do Conselho Fiscal e a constituição de Comités especiais (Comité de Auditoria e Controlo Interno, Comité de Riscos e Comité de Remunerações), tendo alterado o seu Estatuto em conformidade.

**IV – Remunerações e benefícios dos membros dos órgãos sociais em vigor durante o ano de 2024**

As remunerações fixas dos Membros dos Órgãos Sociais são determinadas em USD.

Foram pagas em 2024 as seguintes remunerações aos membros dos Órgãos Sociais, traduzidas em milhares de Kwanzas:

Quadro de Remunerações de 2024 - Administradores Executivos

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Administradores Executivo	31-12-2024	31-12-2023
Remuneração Fixa Anual	1 463 133	1 145 767
Subsídios de alojamento e despesas de educação	5 394	12 970
Remuneração variável	108 847	95 113
Seguro de saúde, Seguro de vida e acidentes de trabalho	72 030	59 747
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	46 363	31 744
<b>Total</b>	<b>1 695 767</b>	<b>1 345 341</b>

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Administradores Executivo	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2024	31-12-2023
João Manuel de Castro Plácido Pires	348 365	274 995
Ana Margarida Bravo Seabra	278 692	217 693
Francisco José Rosado dos Santos	278 692	217 693
Francisco M. R. Luiz de Oliveira da Silva	278 692	217 693
Manuel Nicolau Pedro Diogo	278 692	217 693
<b>Total</b>	<b>1 463 133</b>	<b>1 145 767</b>

Quadro de Remunerações de 2024 - Membros do Conselho Fiscal

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Conselho Fiscal	31-12-2024	31-12-2023
Remuneração Fixa Anual	156 764	134 673
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	4 871	3 909
<b>Total</b>	<b>161 635</b>	<b>138 582</b>

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Conselho Fiscal	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2024	31/12/2023
Nelson Efeingue Bernardo	65 318	51 562
José Maria Monteiro de Azevedo Rodrigues	47 900	37 812
José Manuel Nunes Liberato	43 546	34 374
João Miguel Pacheco de Sales Luís *	-	10 925
<b>Total</b>	<b>156 764</b>	<b>134 673</b>

\* Renunciou ao cargo, pelo que o processamento de remuneração cessou em Maio de 2023







Quadro de Remunerações de 2024 - Administradores Não Executivos

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Administradores Não Executivo	31-12-2024	31-12-2023
Remuneração Fixa Anual	333 560	230 666
Senha de Presença	123 198	55 826
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	29 292	20 342
<b>Total</b>	<b>486 050</b>	<b>306 834</b>

(milhares de Kwanzas)

Remunerações Administradores não Executivo	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2024	31/12/2023
José Manuel Cerqueira	108 864	76 387
Carlos Manuel Amaral de Pinho	52 255	39 090
Miguel Francisco Luís Manuel	43 546	32 647
Raquel Rute da Costa David Vunge	52 255	39 090
Helena Monteiro Jardim	76 640	43 452
Francisco Ravara Cary*	-	-
<b>Total</b>	<b>333 560</b>	<b>230 666</b>

(\*) O valor deverá ser pago à CGD, conforme previsto no quadro remuneratório em vigor, deliberado na AG de 07 de abril de 2022.

Na Assembleia Geral de Abril/2022 foi fixado também o valor das senhas de presença às reuniões da Assembleia Geral (Presidente USD 3.500,00 e Vice-Presidente e Secretário USD 1.000,00) e dos Comitês do CA (valores brutos sujeitos aos impostos devidos):

- Presidente – USD 3.500,00 (limite anual = 50.000,00 USD);
- Vogal – USD 3.000,00 (limite anual = 45.000,00 USD).

Os valores atribuídos e efectivamente estão incluídos na verba supra indicada.

Em 2024, beneficiaram de senhas de presença os seguintes Administradores não Executivos:

**1. CACI, CR E CRM:**

(milhares de Kwanzas)

Remunerações CACI, CR e CRM	31/12/2024	31/12/2023
Senha de Presença	123 198	55 826
<b>Total</b>	<b>123 198</b>	<b>55 826</b>

(milhares de Kwanzas)

Senha de Presença	31/12/2024	31/12/2023
Carlos Manuel Amaral de Pinho*	45 410	22 949
Miguel Francisco Luís Manuel**	45 877	22 103
Raquel Rute da Costa David Vunge***	48 149	22 193
Francisco Ravara Cary****	-	-
<b>Total</b>	<b>149 378</b>	<b>82 127</b>

\* Inclui o pagamento de senhas de presenças referentes ao exercício de 2023 no valor de 3.747.

\*\* Inclui o pagamento de senhas de presenças referentes ao exercício de 2023 no valor de 7.494.

\*\*\* Inclui o pagamento de senhas de presenças referentes ao exercício de 2023 no valor de 4.996

\*\*\*\* O valor deverá ser pago à CGD, conforme previsto no quadro remuneratório em vigor, deliberado na AG de 07/04/2022.

Por fim, e relativamente aos membros executivos do Conselho de Administração em funções, há ainda a referir os seguintes benefícios complementares, revistos na reunião da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais e aprovados na Assembleia Geral de 31 de março de 2023:

- Viatura, motorista ou segurança, de acordo com a política local.
- Utilização de comunicações móveis, com custos referentes a dados e voz suportados pelo BCGA.
- Seguro de saúde a definir localmente. Existindo já um seguro de saúde em vigor, deverá este ser aplicado.
- Seguro de vida de 2 Remunerações Fixas anuais brutas no caso de morte ou invalidez por doença e mais 2 remunerações fixas anuais no caso de morte ou invalidez por acidente.
- O limite mensal de pagamento de alojamento, exclusivamente aos membros da Comissão Executiva cujo país de residência habitual antes do início de funções no Banco não seja Angola, é de 10.000,00 USD (com permissão para variação de 20% do limite de 10.000 USD, em caso de flutuações cambiais), devendo estas despesas ser devidamente documentadas.
- Aos membros da Comissão Executiva cujo país de residência habitual antes do início de funções no Banco não seja Angola, pagamento de 2 viagens anuais em classe executiva, para cada membro do agregado familiar, com o limite máximo de custo correspondente ao valor das viagens Luanda/Lisboa, ou de 4 viagens aos Membros da CE, no caso de não se pagarem viagens aos membros do agregado familiar.
- Pagamento das propinas até ao 12º ano de escolaridade aos dependentes, com o limite anual de 7.000 USD por dependente.
- O limite anual de despesas de deslocação e estada dos membros dos Órgãos Sociais, que não residem permanentemente em Angola e aí se deslocam, é de 35.000 USD (sem atribuição de ajudas de custos), desde que devidamente fundamentadas.
- Aos membros da Comissão Executiva cujo país de residência habitual antes do início de funções no Banco não seja Angola, pagamento, no início e fim de funções no Banco, do transporte de bens exclusivamente pessoais, até ao limite de 10m3, de e para o local de residência de partida.
- Pagamento das despesas de deslocação e estada dos membros dos Órgãos Sociais, quando imputáveis às funções, desde que devidamente fundamentadas, dentro da política de deslocação e estada do BCGA.

De forma agregada apresentamos os montantes relativos a este tipo de Benefícios:

**Quadro de Benefícios de 2023 e 2024 - Administradores Executivos**

(milhares de Kwanzas)

<b>Quadro de Benefícios</b>		
	<b>31/12/2024</b>	<b>31/12/2023</b>
Motoristas	59 045	57 735
Habitação	235.894	72.810
Propinas dos Filhos menores	5.394	12.970
Seguro de Saúde	11.783	10.246
Seguro de Vida	57 780	44 379
Viagens	47.411	110.059
Combustível	3.284	4.246
Despesas de Comunicação	8.648	9.029
<b>Total</b>	<b>429 239</b>	<b>321 474</b>



Por outro lado, há a referir sobre os membros dos órgãos sociais:

- Beneficiaram, do regime geral de segurança social.
- Não beneficiaram de planos complementares de reforma nem de regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada.
- Os membros executivos não auferiram qualquer remuneração pelo desempenho de funções em sociedades em relação de domínio ou de Grupo com o BCGA.
- Não existem acordos que estabeleçam montantes a pagar aos membros executivos em caso de destituição por inadequado desempenho das funções.
- As compensações e indemnizações pagas ou devidas aos membros dos órgãos de administração são reguladas pelas disposições legais aplicáveis.
- Nenhum Membro dos Órgãos Sociais exerceu opção de aquisição de viatura de serviço.

No ano de 2024, foi realizado o pagamento aos Membros da Comissão Executiva por referência ao exercício do ano de 2023 e parcelas dos prémios diferidos do exercício do ano de 2022 e 2021.

	Kz
Prémio do Exercício do Ano de 2023	<b>60.255.300</b>
Prémio Diferidos do Exercício do Ano de 2022	<b>37.573.784</b>
Prémio Diferidos do Exercício do Ano de 2021	<b>11.018.150</b>

Em conformidade com a actual Política de Remunerações, as regras estabelecidas relativamente à componente variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração não poderão ser afastadas, designadamente através da utilização pelos mesmos de quaisquer mecanismos de cobertura do risco, incluindo seguros de remuneração, tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da componente variável da remuneração por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

#### V - Critérios e Estrutura das Remunerações em vigor

A Política de Remunerações em vigor foi definida tendo em vista desincentivar a assunção excessiva e imprudente de riscos, promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, assegurar a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, os objetivos e os

interesses de longo prazo do Banco e promover a competitividade, tendo em conta as práticas remuneratórias de outros Bancos e Instituições comparáveis.

Assim, a Política de Remuneração estabelece a fixação das políticas e práticas remuneratórias do universo abrangido, dando relevância aos critérios de atribuição, determinação do valor, limites e composição da componente variável da remuneração, devendo ser alvo de actualização e revisão, sempre que se considerar adequado ou necessário, tendo em vista o cumprimento dos objetivos da mesma.

A remuneração e respectiva composição são coerentes com a estrutura de governo do Banco e estão alinhadas com o perfil de risco tolerado e que é revisto anualmente, sendo que a remuneração dos administradores executivos é composta por uma componente fixa e uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.



Nos termos da Política de Remuneração, o valor da componente variável da remuneração não pode exceder o da remuneração fixa, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos administradores executivos, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento. Além disso, uma parte da mesma é paga de forma diferida caso seja superior a EUR 30.000 ou represente mais do que um terço da remuneração total anual dos próprios.

O valor da remuneração variável teve em conta: o desempenho e resultados globais do Banco e a política seguida nesta matéria em instituições comparáveis.

A remuneração dos Administradores Não Executivos e membros do Conselho Fiscal, por sua vez, é composta exclusivamente por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados do Banco.

## **VI - Avaliação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal**

Nos termos estabelecidos no Artigo 60º da Lei nº 14/2021, procedeu a CROS a uma avaliação do desempenho dos membros da Comissão Executiva, a qual teve em consideração o seguinte:

- Critérios ligados aos resultados alcançados pelo próprio BCGA, v.g. constantes dos objectivos constantes da declaração de apetência pelo risco ("*Risk Appetite Statement*"); e
- Critérios de índole comportamental, nomeadamente quanto aos quesitos de Visão Estratégica, Liderança, Tomada de Decisão, Orientação para a Mudança e Criação de Valor.

Em anexo à presente declaração, consta o Relatório RAS Dashboard, com resultados atingidos pelo Banco, no final de 2024 em matéria dos limites de apetência pelo Risco, constatando-se terem sido cumpridos confortavelmente em todos os limites. Destacam-se os principais indicadores, nomeadamente termos de solvabilidade (28%). O rácio de transformação (45%), "liquidity coverage ratio" (431%), "net stable funding ratio" (190%), rentabilidade dos capitais próprios (34%), rentabilidade dos activos (4,7%), destaque para o rácio de "non performing loans" (3,9%). Destaque igualmente para a redução do "cost-to-income" fixando-se dentro do limite (31,7%) e custo do risco (1%). De um modo geral foram atingidos todos os objectivos definidos.

É ainda de destacar a redução significativa das deficiências de risco alto de um total de 4 deficiências para 0 no final de 2024, e a redução das deficiências relacionados com branqueamento de capitais, na métrica de "Prevention of Money Laundering, Market Abuse, Sanctions and Embargoes", tendo o Banco tido ao longo do ano mais de 15 insuficiências e fechado com o ano com um total de 4 deficiências, abaixo do limite de 8 definidos em RAS.

Em 2024, tivemos um acréscimo de **155 reclamações** face ao ano de 2023, correspondendo a um acréscimo de **261,5%**, com uma taxa de resolução de **96%**. Em relação ao 2º semestre de 2024 houve uma redução de **18%** (25 reclamações) comparativamente com o 1º semestre.





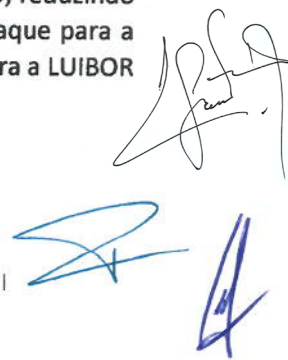
## VII - Considerações finais

Tendo em conta que:

- a) As previsões de referência do FMI, publicadas no seu *World Economic Outlook* (WEO) de outubro, apontam para que a economia global continue a crescer a um ritmo semelhante ao de 2023 durante 2024 e 2025, isto é, muito abaixo da média histórica. O crescimento ficará em torno dos 3,23% em 2024 antes de aumentar para os 3,25% em 2025, face aos anteriores 3,3%.
- b) O Banco Mundial (BM) reviu em junho as suas projecções de crescimento mundial face às previsões apresentadas em janeiro de 2024, apontando para uma revisão para cima na projecção do crescimento mundial para 2024, passando de 2,4% para 2,6%, antes de atingir uma média de 2,7% em 2025 e 2026. Apesar dos elevados custos de financiamento e do aumento de tensões geopolíticas, a actividade global firmou-se no início de 2024. A expectativa para 2024 é que, pela primeira vez em três anos, a economia global se estabilize, embora num nível considerado baixo com base em padrões históricos recentes
- c) A Agência Internacional de Notação Financeira, Moody's, no seu relatório do mês de dezembro, reiterou a notação de risco soberano em "B3" tendo, no entanto, alterado a perspectiva de positiva para estável, justificado essencialmente pelo abrandamento da consolidação orçamental e elevada dívida pública.
- d) As Reservas Internacionais Brutas (RIB) fecharam no final de dezembro 2024 com um montante de USD 15,6 MM, registando uma subida de mais de USD 877 M face a dezembro de 2023 (USD 14,7 MM). Este nível de reservas cobre apenas cerca de 8,2 meses de importações.
- e) A inflação homóloga no país começa a mostrar sinais de desaceleração, tendo registado nos últimos 3 meses, crescimentos mensais cada vez menores. Vinha apresentando um movimento ascendente desde abril de 2023, quando se fixou em 28,20% e foi subindo até aos 31,09% em julho, baixando agora em dezembro para 27,50%. Esta quebra na inflação homóloga não significa que os preços na economia deixaram de aumentar, mas sim que estão a crescer a um ritmo mais moderado.
- f) O BNA perspectivou que a inflação no final do ano situar-se-ia em torno de 27%, tendo justificado com a trajectória decrescente da taxa de inflação homóloga e com os menores crescimentos da taxa de inflação mensais.
- g) O Banco Nacional de Angola (BNA) tem adoptado uma postura monetária restritiva, elevando a taxa de juros básica para 19,50% em resposta à inflação crescente. Essa medida visa controlar os preços, mas também pode limitar o acesso ao crédito e consumir o poder de compra das famílias.

No mercado interbancário, assistiu-se a uma inversão no crescimento da taxa LUIBOR nas diversas maturidades, devido a uma combinação de factores relacionados à política monetária do Banco Nacional de Angola (BNA) e às condições económicas do país.

A *Luibor Overnight*, que serve de referência para os empréstimos entre bancos, caiu para 19,87% em Setembro, depois de atingir os 31,66% em Agosto, a maior taxa desde Outubro de 2019, reduzindo assim os gaps em relação às maturidades mais longas, que também caíram, com destaque para a taxa de referência LUIBOR a 1 mês, tendo fechado o mês de Dezembro em 19,46%, e para a LUIBOR a 12 meses, que fechou a 23,12%.



O total dos encargos remuneratórios e complementares com órgãos sociais equivalem a 17,91% do total dos custos com pessoal do BCGA em 2024.

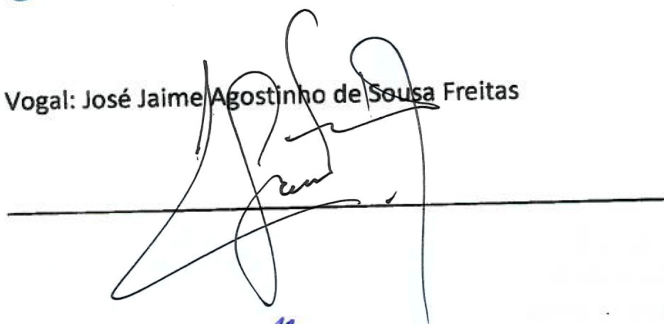
Luanda, 25/02/2025

A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais

Presidente: Caixa Geral de Depósitos, S.A., representada por Francisco Xavier Soares de Albergaria d'Aguar



Vogal: José Jaime Agostinho de Sousa Freitas



Vogal: Fidelidade Angola – Companhia de Seguros, S.A., representada por Luís Filipe Mateus Alves

