

Assembleia Geral Anual do BCGA, S.A. – Sociedade Aberta
31 de Março de 2026

Ponto N.º 7 da Ordem de Trabalhos

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

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 2025, a fim de ser apreciada na Assembleia Geral Ordinária de 2026 (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 28 de Março de 2024.

III – O Modelo de Governo

Os actuais Órgãos Sociais foram eleitos na AG de 28 Março de 2025 para o mandato 2025-2027, 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 (CA) e de um Conselho Fiscal (CF), com as atribuições previstas na Lei e que constam dos seus regulamentos, aprovados em 18 de Fevereiro de 2022 e em 25 de Julho de 2025, respectivamente, o Banco possui uma Comissão Executiva (CE), um Comité de Auditoria e Controlo Interno (CACI), que desempenha as funções por lei cometidas ao Comité de Auditoria e ao Comité de Controlo Interno, um Comité de Riscos (CR), um Comité de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR)¹, que desempenha as funções por lei cometidas ao Comité de Nomeações e ao Comité de Remunerações. Possui ainda uma Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS), cujo regulamento foi aprovado em reunião havida no dia 20 de Junho de 2022, que desempenha também as funções do Comité de Nomeações previsto no Artigo 184 da Lei nº 14/21, mas agora apenas no que respeita aos membros dos órgãos sociais.

Os poderes e o modo de funcionamento da CE foram aprovados pelo CA na sua reunião de 27 de Setembro de 2022. O CA aprovou também:

- a) a composição do CACI (em 18 de Março de 2022), do CR (em 31 de Dezembro de 2021), e do CNAR (em 27 de Junho de 2025).
- b) e os Regulamentos do CACI (em 15 de Março de 2024), do CR (em 28 de Março de 2024) e do CNAR (em 25 de Julho de 2025).

O BCGA, a 31 de Dezembro de 2025, cumpria assim com todos os aspectos relacionados com o Modelo de Governo e que decorrem do Regime Geral das Instituições Financeiras, consagrado na Lei 14/21, de 19 de Maio, e no Aviso 01/22, de 28 de Janeiro.

¹ Até 27 de Junho apenas existia um Comité de Remunerações (CRM), cabendo à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais (CROS) as funções do Comité de Nomeações.



IV – Remunerações e benefícios dos membros dos órgãos sociais em vigor durante o ano de 2025

As remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais pagas em 2025 obedeceram às deliberações dos senhores accionistas nas reuniões da Assembleia Geral Anual de Março de 2024 e de Março de 2025.

Os valores das remunerações foram fixados em USD. Traduzidos em milhares de Kwanzas, em 2025 foram pagos os valores abaixo referidos (valores brutos, sujeitos aos impostos devidos).

Quadro de Remunerações de 2025 - Administradores Executivos

	(milhares de Kwanzas)	
Remunerações Administradores Executivos	31-12-2025	31-12-2024
Remuneração Fixa Anual	1 548 105	1 463 133
Subsídios de alojamento e despesas de educação	17 296	5 394
Remuneração variável	214 061	108 847
Seguro de saúde, Seguro de vida e acidentes de trabalho	37 342	72 030
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	63 224	46 363
Total	1 880 028	1 695 767

	(milhares de Kwanzas)	
Remunerações Individuais dos Administradores Executivos	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2025	31-12-2024
Maria Manuela Martins Ferreira	153 743	
Ana Margarida Bravo Seabra	291 841	278 692
Filomena Maria Pedro	163 294	
Francisco José Rosado dos Santos	291 841	278 692
Francisco M. R. Luiz de Oliveira da Silva	305 522	278 692
Manuel Nicolau Pedro Diogo	133 411	278 692
João Manuel de Castro Plácido Pires	208 453	348 365
Total	1 548 105	1 463 133

Quadro de Remunerações de 2025 - Membros do Conselho Fiscal

	(milhares de Kwanzas)	
Remunerações Membros do Conselho Fiscal	31-12-2025	31-12-2024
Remuneração Fixa Anual	164 166	156 764
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	5 081	4 871
Total	169 247	161 635



(milhares de Kwanzas)

Remunerações Individuais dos Membros do Conselho Fiscal	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2025	31-12-2024
Nelson Efeingue Bernardo	68 402	65 318
José Maria Monteiro de Azevedo Rodrigues	50 162	47 900
José Manuel Nunes Liberato	45 602	43 546
Total	164 166	156 764

Quadro de Remunerações de 2025 - Administradores Não Executivos

(milhares de Kwanzas)

Remunerações dos Administradores Não Executivos	31-12-2025	31-12-2024
Remuneração Fixa Anual	353 860	333 560
Senhas de Presença	136 800	123 199
Encargos Obrigatórios (Segurança Social)	29 200	29 292
Total	519 860	486 051

(milhares de Kwanzas)

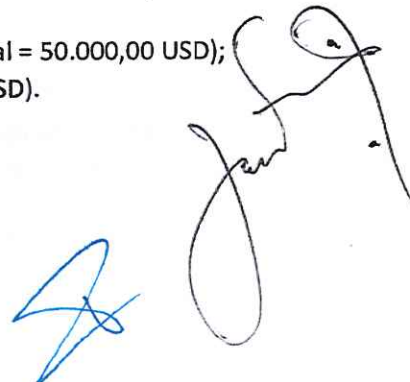
Remunerações Individuais dos Administradores Não Executivos	Remuneração Fixa Anual	
	31-12-2025	31-12-2024
José Manuel Cerqueira	48 857	108 864
Carlos Manuel Amaral de Pinho	23 452	52 255
Miguel Francisco Luís Manuel	50 812	43 546
Raquel Rute da Costa David Vunge	54 721	52 255
Helena Monteiro Jardim	80 257	76 640
Patrício Bicudo Vilar	78 172	
Martinho Tulumba Mosquito	17 589	
Francisco Ravara Cary*	-	-
Total	353 860	333 560

(*) O valor devido, no montante de USD 60.000 deverá ser pago à CGD, conforme previsto no quadro remuneratório em vigor.

Relativamente aos Membros da Mesa da Assembleia Geral, o valor das senhas de presença às reuniões foi fixado em USD 3.500,00, para o Presidente, e em USD 1.000,00 para o Vice-Presidente e o Secretário, tendo, cada um, recebido em 2025 o valor da senha devida pela sua participação na Assembleia Geral de 28 de Março de 2025.

No que respeita aos Comitês Especializados do CA, foram fixados os seguintes valores para as senhas de presença a que têm direito os Administradores Não Executivos:

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



Traduzidas em Kwanzas, em 2025 foram pagas senhas nos valores abaixo indicados.

❖ CACI, CR E CRM/CNAR:

(milhares de Kwanzas)

Total Senhas de Presença - CACI, CR e CRM/CNAR		
	31/12/2025	31/12/2024
Senhas de Presença	136 800	123 199
Total	136 800	123 199

(milhares de Kwanzas)

Senhas de Presença – valores individuais		
	31/12/2025	31/12/2024
Carlos Manuel Amaral de Pinho	45 600	41 663
Miguel Francisco Luís Manuel**	45 600	38 383
Raquel Rute da Costa David Vunge	45 600	43 153
Francisco Ravara Cary*	-	-
Total	136 800	123 199

*O valor devido, no montante de USD 50.000,00 deverá ser pago à CGD, conforme previsto no quadro remuneratório em vigor.

**O valor refere-se as senhas de presença pagas no período de Janeiro a Maio correspondente ao cargo de vogal no valor total de USD 36.000,00. E no período de Junho à Dezembro no novo cargo de 3º Vice-Presidente do Conselho de Administração e Presidente do Comité de Auditoria e Controlo Interno, foram-lhe pagas Senhas de Presença no valor de USD 14.000,00 totalizando USD 50.000,00 para o ano de 2025.

Por fim, e relativamente aos Membros Executivos do Conselho de Administração em funções, há ainda a referir os seguintes benefícios complementares, igualmente aprovados na Assembleia Geral Anual de Março de 2025:

- 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 no fim de funções no Banco, do transporte de bens exclusivamente pessoais, até ao limite de 10 m3, 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 gastos com os Administradores Executivos:

Quadro de Benefícios de 2025 - Administradores Executivos

(milhares de Kwanzas)

Quadro de Benefícios		
	31/12/2025	31/12/2024
Motoristas	71 188	59 045
Habitação	274 752	235 894
Propinas dos Filhos menores	17 296	5 394
Seguro de Saúde	16 849	11 783
Seguro de Vida	12 691	57 780
Viagens	93 288	47 411
Combustível	4 953	3 284
Despesas de Comunicação	9 048	8.648
Total	500 065	429 239

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.

No ano de 2025, foi realizado o pagamento de Prémios de Desempenho aos Membros da Comissão Executiva por referência ao exercício do ano de 2024 e parcelas dos prémios diferidos dos exercícios dos anos de 2023, 2022 e 2021:

	Kz
Prémio do Exercício do Ano de 2024	214.060.833
Prémio Diferido do Exercício do Ano de 2023	47.575.104
Prémio Diferido do Exercício do Ano de 2022	17.863.822
Prémio Diferido do Exercício do Ano de 2021	19.348.673

Em conformidade com a actual Política de Remuneração, 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 objectivos 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, sendo alvo de actualização e revisão, sempre que considerado adequado ou necessário, tendo em vista o cumprimento dos objectivos 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 50.000 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 dos 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 que constam 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 os resultados atingidos pelo Banco no final de 2025 em matéria dos limites de apetência pelo Risco, constatando-se terem sido todos cumpridos confortavelmente. Destacam-se os principais indicadores, nomeadamente: rácio de solvabilidade (23%); rácio de transformação (48%); "liquidity coverage ratio" (399%); "net stable funding ratio" (167%); rentabilidade dos capitais próprios (25%); rentabilidade dos activos (4,0%) e o rácio de "non performing loans" (4,2%). O "cost-to-income" fixou-se dentro do limite (41,6%) e o custo do risco registou uma redução (0,8%). De um modo geral foram, portanto, atingidos todos os objectivos definidos.

No final de 2024, registavam-se quatro deficiências relacionadas com o branqueamento de capitais na métrica de 'Prevention of Money Laundering, Market Abuse, Sanctions and Embargoes'. Em 2025, na sequência de avaliações realizadas pelo Auditor Interno, Auditor Externo, CGD e BNA, foi identificado um conjunto de novas deficiências, tendo-se atingido um valor máximo de 11 deficiências, classificadas com graus de risco médio, baixo e oportunidades de melhoria.

Estas foram prontamente endereçadas através de medidas correctivas, que permitiram uma trajectória de mitigação. O Banco encerrou o ano com um total de 9 deficiências, situando-se abaixo do limite de 10 definido no Risk Appetite Framework (RAS).

Em 2025, no total registaram-se 154 reclamações, o que representa uma redução de 97 reclamações (-39%) face ao total de 2024 (251). Especificamente, houve uma redução de 61 reclamações (-44%) face ao 1º semestre de 2024 e uma redução de 36 reclamações (-32%) face ao 2º semestre de 2024.

VII - Considerações finais

Tendo em conta que:

- a) Segundo as previsões do FMI, publicadas no seu *World Economic Outlook* de Outubro, a economia mundial desacelerou gradualmente, passando de 3,3% em 2024 para 3,2% em 2025, com expectativa de nova descida para 3,1% em 2026. Estas estimativas, próximas das apresentadas na actualização de Julho, continuaram claramente abaixo da média pré-pandemia de 3,7%, evidenciando o impacto persistente das tensões comerciais e da incerteza política que marcaram o período.
- b) Em 2025, Angola permaneceu sob análise das três principais agências internacionais de notação financeira — Standard & Poor's, Fitch Ratings e Moody's — que mantiveram as classificações de risco soberano em níveis de grau especulativo, mas com perspectiva estável, reflectindo um equilíbrio entre as vulnerabilidades macroeconómicas e os progressos alcançados na gestão das finanças públicas; nas suas avaliações, as agências destacaram a redução gradual da dívida pública, a maior disciplina orçamental e a gestão prudente das reservas internacionais como factores que sustentam a estabilidade, reconhecendo igualmente o impacto das reformas económicas em curso, orientadas para o reforço institucional e para o aumento da resiliência da economia perante choques externos,

elementos que têm contribuído para preservar a confiança dos investidores e consolidar uma política fiscal mais responsável e previsível.

- c) As Reservas Internacionais Brutas (RIB) fecharam no final de Novembro 2025 com um montante de USD 15,53 mil milhões, registando um decréscimo em cerca de USD 235 milhões face a Dezembro de 2024 (USD 15,76 mil milhões). Este nível de reservas cobre apenas cerca de 7,9 meses de importações.
- d) A inflação no país prosseguiu a sua trajectória de desaceleração, tendo a taxa homóloga ficado em 15,70% no mês de Dezembro de 2025, o que representa uma redução de 0,86 p.p. face a Novembro e uma descida de 11,80 pontos percentuais em comparação a Dezembro de 2024 (27,50%).
- e) O Banco Nacional de Angola (BNA), deliberou uma ligeira redução da taxa de juro directora, que passou de 19% para 18,5%. A taxa da Facilidade Permanente de Cedência de Liquidez foi igualmente ajustada, descendo de 20% para 19,5%, enquanto a taxa da Facilidade Permanente de Absorção de Liquidez foi revista de 17% para 16,5%.

Esta decisão visa estimular a actividade económica, melhorar as condições de liquidez no sistema bancário e consolidar a estabilidade de preços. A medida assenta na evolução favorável dos principais indicadores macroeconómicos, em particular na desaceleração consistente da inflação, bem como na análise dos indicadores monetários que evidenciam menores pressões inflacionistas no curto prazo.

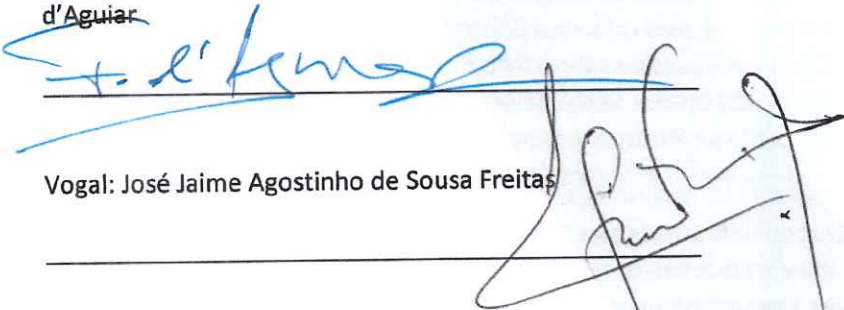
A *Luibor Overnight*, que serve de referência para os empréstimos entre bancos, fixou-se em 18,79% em Dezembro, reflectindo uma maior estabilidade no mercado monetário. As taxas referentes a maturidades mais longas mantiveram-se próximas, com a LUIBOR a 1 mês em 18,35% e a 12 meses em 20,03%, evidenciando uma redução dos diferenciais entre prazos e uma melhoria das condições de liquidez no sistema bancário.

O total dos encargos remuneratórios e complementares com órgãos sociais equivalem 13,71% do total dos custos com pessoal do BCGA em 2025.

Luanda, 24/02/2026

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: António Mosquito, representado por Álvaro José Barrigas do Nascimento

Assinado por: Álvaro José Barrigas do Nascimento
Num. de Identificação: 07349293
Data: 2026.02.26 09:48:05 +0000