



# BDA

BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE ANGOLA

Uma visão de futuro.

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO BDA

<b>NORMA DE SERVIÇO N.º 100/23</b>	<b>Entrada em vigor 07/12/23</b>
<b>Assunto: Política de Remuneração do BDA</b>	<b>Data da publicação 07/12/23</b>
<p><b><u>ÍNDICE</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. <u>Introdução</u></b></li><li><b>2. Acrónimos</b></li><li><b>3. Objectivo</b></li><li><b>4. Âmbito</b></li><li><b>5. Princípios Gerais</b></li><li><b>6. Responsabilidades</b></li><li><b>7. Modalidades de Remuneração</b></li><li><b>8. Remuneração dos Colaboradores</b></li><li><b>9. Benefícios dos Colaboradores</b></li><li><b>10. Remuneração dos Órgãos Estatutários</b></li><li><b>11. Administradores Executivos</b></li><li><b>12. Administradores Não Executivos</b></li><li><b>13. Órgãos de Fiscalização</b></li><li><b>14. Comissão de Recursos Humanos</b></li><li><b>15. Revisão da Política</b></li><li><b>16. Entrada em Vigor</b></li></ol>	

## Controlo de Revisões

Versão	Data	Descrição das Alterações	Aprovação
1.0	27-12-2018	-	CAD
2.0	30-11-23	<p><b>Alterações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ponto 1. Introdução:</b> Actualização do enquadramento legal</li> <li>• Alteração e uniformização da designação Trabalhadores valorizada para “<b>Colaboradores</b>”</li> <li>• <b>Ponto 2. Acrónimos</b> – Inserção de ponto</li> <li>• <b>Ponto 6. Responsabilidades</b> – Inserção de ponto</li> <li>• <b>Ponto 8.1. Componentes da Remuneração Fixa</b> – Inserção de texto referente à composição da Remuneração Fixa, actualmente praticada pelo Banco</li> <li>• <b>Ponto 8.2 Componente Variável</b> – Inclusão de referencia aos Membros do Conselho de Administração, quanto à possibilidade de atribuição de remuneração variável e à possibilidade de <b>Redução e Reversão</b> da componente variável da remuneração dos membros do CAD</li> <li>• <b>Ponto 9. Benefícios dos Colaboradores do BDA</b> – Inserção de Texto referente á Política de Benefícios do Banco</li> <li>• <b>Ponto 10. Remuneração dos Órgãos Estatutários</b> – Inclusão de referência a superintendência exercida sobre o Banco, além da Tutela</li> <li>• <b>Ponto 12. Administradores Não Executivos</b> – Actualização do enquadramento legal e inserção de Texto conformando a atribuição da competência para a aprovação dos benefícios a conceder aos Administradores Não Executivos aos órgãos de tutela e superintendência (v.g. Despacho Presidencial n.º 183/23, de 26 de Julho</li> <li>• <b>Ponto 13. Órgão de Fiscalização</b> – alteração da redacção do texto considerando apenas a remuneração dos órgãos de Fiscalizaçãp prevista no Decreto Presidencial n.º 16/17, de 2 de Fevereiro</li> <li>• <b>Ponto 16. Entrada em Vigor</b> –Inserção de ponto</li> </ul>	CAD

## 1. Introdução

O Banco de Desenvolvimento de Angola (BDA) adoptou uma Política de Remuneração de Colaboradores, adequada à sua cultura organizacional, perfil de risco institucional e quadro normativo vigente.

Entretanto, em virtude das recentes alterações normativas, designadamente a aprovação da Lei 14/21 de 19 de Maio e do Aviso 1/22, de 28 de Janeiro, - Lei do Regime Geral das instituições financeiras e Aviso sobre o governo, sistemas de controlos internos e padrões mínimos da cultura organizacional das instituições financeiras - o Banco de Desenvolvimento de Angola procede à actualização da presente Política de Remuneração dos seus Colaboradores.

Neste sentido, através do presente documento, o Conselho de Administração actualiza a presente Política que estabelece princípios basilares do sistema de remuneração dos Colaboradores do BDA.

## 2. Acrónimos

**BDA** – Banco de Desenvolvimento de Angola

**CAD** – Conselho de Administração do Banco de Desenvolvimento de Angola

**CEX** – Comissão Executiva do Banco de Desenvolvimento de Angola

**GRH** – Gabinete de Recursos Humanos

## 3. Objectivo

Pretende-se com as regras desta política:

- a) Assegurar a uniformização de critérios claros e objectivos ao nível da remuneração dos Colaboradores, alinhados com a cultura do Banco, considerando as especificidades da sua actividade e a situação económico-financeira da instituição;
- b) Promover uma cultura organizacional baseada no mérito, avaliando a performance individual e contribuição de cada Colaborador para os resultados do Banco através de critérios bem definidos, tais como: conhecimentos técnicos, experiência profissional, proactividade, empenho e comprometimento com os valores éticos e gestão do Banco;

- c) Assegurar a consistência com uma gestão e controlo de risco eficazes para evitar a exposição excessiva ao risco e a conflitos de interesses, procurando, simultaneamente, coerência com os objectivos, valores e interesses de longo prazo do Banco.

#### **4. Âmbito**

Esta Norma é aplicável a todos os Colaboradores do BDA, sem prejuízo, dos regimes especiais criados por lei, acordos bilaterais ou do estatuído internamente pelo BDA.

#### **5. Princípios Gerais**

A Política de Remuneração é definida tendo em consideração as regras aplicáveis, neste domínio, às instituições de crédito, visando a criação de um sistema remuneratório que assegure uma assunção de riscos compatível com a estratégia, a tolerância e a cultura de risco do Banco de Desenvolvimento de Angola, bem como com uma gestão sã e prudente por parte dos membros da Comissão Executiva.

A Política de Remuneração constitui um instrumento de gestão estratégica do Banco, baseada nos seguintes princípios:

- i. A atracção e retenção de Colaboradores com as competências necessárias que permitam a criação de valor no longo prazo, o aumento da eficácia e eficiência e, conseqüentemente, da produtividade do Banco;
- ii. O estabelecimento de um sistema de remuneração que assegure a equidade interna e a competitividade externa;
- iii. A potenciação do compromisso e motivação dos Colaboradores e a promoção de desempenhos de excelência, reconhecendo e premiando o desempenho e o mérito;
- iv. A concretização, de forma sustentada, dos objectivos estratégicos, valores e interesses de longo prazo do BDA;

- v. A promoção de uma remuneração variável associada ao desenvolvimento de competências e obtenção de resultados individuais, procurando identificar o respectivo contributo de cada Colaborador para o crescimento e desenvolvimento do Banco.
- vi. A relação entre a evolução salarial e as carreiras, de forma a assegurar que a remuneração corresponda ao nível de complexidade, exigência e responsabilidade de cada função ou posto de trabalho.
- vii. A garantia de apoio social e segurança dos Colaboradores e seus familiares, aumentando o nível de satisfação e incentivando elevados níveis de desempenho, com base numa política de benefícios estabelecida.

Os princípios constantes do presente documento deverão ser materializados tendo em consideração a natureza, estrutura e a dimensão do BDA, bem como as práticas do mercado, assentando a sua definição em critérios objectivos, transparentes, coerentes e compatíveis com a hierarquia de responsabilidades, competências e o desempenho dos trabalhadores.

## 6. Responsabilidades

Ao **Conselho de Administração de Administração** compete:

- i. Aprovar a presente Política e as respectivas revisões; e
- ii. Assegurar a aplicação das directrizes e princípios definidos na presente Política.

À **Comissão Executiva** compete: apreciar e aprovar procedimentos normativos e outros instrumentos complementares à aplicação da presente Política.

À **Comissão de Recursos Humanos** compete: apreciar e avaliar a conformidade da presente de Remuneração com os normativos legais e regulamentares em vigor.

Ao **Gabinete de Recursos Humanos** compete:

- i. Monitorar a implementação da presente Política;
- ii. Assegurar a avaliação anual da adequação da Política de Remuneração do Banco;

- iii. Acompanhar o cumprimento da Política; e
- iv. Propor modificações à presente Política que contribuam para o melhor ajustamento a realidade e objectivos do Banco.

## 7. Modalidades de Remuneração

Para efeitos desta Política de Remuneração considera-se:

- a) **Remuneração** – conjunto de vantagens (pagamentos ou benefícios) atribuídos, directamente pelo Banco ou por conta dele, aos Colaboradores como contrapartida dos serviços profissionais prestados, ainda que periódicas, fixas ou variáveis (mesmo que contingentes), de natureza contratual ou não contratual e de carácter monetário ou não monetário, incluindo pagamentos efectuados por métodos ou veículos, que se não fossem considerados como remuneração, constituiriam um violação ou um não cumprimento dos princípios subjacentes à presente Política de Remuneração.
- b) **Remuneração Fixa** – pagamentos efectuados ou benefícios atribuídos aos Colaboradores, com carácter vinculativo e de forma não discricionária, sem dependência de *performance*, salvo quando, nestes casos, esses pagamentos ou benefícios façam parte de um pacote atribuído aos Colaboradores de forma habitual e regular, isto é, sejam atribuídos à generalidade dos Colaboradores ou aos Colaboradores numa função específica, como contrapartida do trabalho prestado e baseados em critérios pré-determinados, incluindo benefícios de saúde, prestações para encargos familiares ou contribuições razoáveis e regulares para planos de pensões.
- c) **Remuneração Variável** – é a componente salarial que visa recompensar, de forma diferenciada e proporcional, os diferentes níveis de desempenho e ou o alcance dos objectivos para cada período de actividade definido.
- d) **Benefícios** constituem a parte da remuneração, paga em dinheiro ou não, atribuída de forma generalizada, a todos os Colaboradores, em função do seu posto de trabalho ou categoria ocupacional, carreira e tempo de serviço.
- e) **Incentivos** são um conjunto de compensações, para além da Remuneração Variável, que se pode atribuir àqueles trabalhadores que se destaquem, no



universo dos trabalhadores do Banco, tendo sempre por base o desempenho e o alcance dos objectivos definidos e alcançados.

## 8. Remuneração dos Colaboradores

O sistema de remunerações do BDA assenta na distinção do nível de responsabilidade e dedicação ao exercício da função pelos Colaboradores.

A remuneração dos Colaboradores é estruturada nas seguintes componentes:

- Componente de Remuneração fixa;
- Componente de Remuneração variável;
- Incentivos; e
- Benefícios.

A remuneração dos Colaboradores é revista de acordo com critérios de evolução na carreira, previstos no Qualificador Ocupacional, no Manual de Remuneração e respectiva estrutura salarial.

Compete Conselho de Administração a aprovação dos benefícios e a definição periódica dos incentivos a atribuir aos Colaboradores.

**8.1 – Componente de Remuneração Fixa:** São os valores pecuniários colocados mensalmente à disposição do Colaborador, como contraprestação da actividade laboral desenvolvida, negociados no Contrato de Trabalho e actualizados em função da antiguidade, categoria profissional e/ou ao exercício de determinada função.

A componente fixa da remuneração dos Colaboradores é constituída por:

a) **Remuneração fixa mensal** é paga no final de cada mês.

Fazem parte da remuneração fixa o salário base, subsídio de alimentação, subsídio de férias, subsídio de natal, subsídio de isenção de horário, subsídio transporte, abono de família e ajudas de custos.

Os Subsídios de Férias e de Natal são pagos como se segue:

- i. O Subsídio de Férias é pago no mês antecedente ao do gozo de férias, de acordo com o estabelecido nas alíneas a) e b) do artigo 158.º da Lei 7/15 de 15 de Julho.



- ii. Nos casos em que o Colaborador tiver férias repartidas, o subsídio deve ser processado e pago no primeiro período de gozo de férias.
- iii. O Subsídio de Natal é pago com o salário do mês de Novembro.

b) **Ajudas de custo**, em caso de deslocação em serviço, dentro e fora do país.

A remuneração dos Colaboradores pode ser actualizada e/ou revista pelo Conselho de Administração, sob proposta do Gabinete dos Recursos Humanos e parecer da Comissão de Recursos Humanos, em função da situação económica e financeira do Banco.

A Comissão Executiva do Banco, conforme definido na alínea r) do n.º 2 do Artigo 19.º dos Estatutos do Banco, é responsável pela aprovação do plano de salários de acordo com a Política de Remuneração aprovada pelo Conselho de Administração do Banco.

**8.2 - Componente Variável:** São os valores pecuniários variáveis e que ocorrem visando reconhecer e recompensar o desempenho destacado ou diferenciado dos Colaboradores, para o cumprimento dos objectivos estabelecidos.

A Remuneração dos Colaboradores e dos Membros dos Órgãos de Administração pode incluir uma componente variável, aprovada pelo Conselho de Administração, sob proposta do Gabinete de Recursos Humanos e parecer favorável da

Comissão de Recursos Humanos, a qual não pode exceder 8/12 da respectiva remuneração fixa anual.

A componente variável da remuneração dos Colaboradores e dos órgãos de administração apenas pode ser atribuída em exercícios em que o BDA tenha resultados positivos.

A componente variável dos colaboradores é atribuída com base no resultado da avaliação de desempenho, suportada num Modelo de Avaliação de Desempenho, aprovado pela Comissão Executiva sob proposta do Gabinete de Recursos Humanos, baseado em critérios mensuráveis objectivos e pressupostos pré-determinados.

Os exercícios em que o BDA tenha um resultado negativo durante o mandato dos Membros dos Órgãos de Administração deve ser adequado o proporcional da remuneração para redução e reversão da componente variável destes.

**8.3 - Incentivos:** São compensações, para além da remuneração variável, que podem ser atribuídos aos Colaboradores como reconhecimento do desempenho diferenciado no cumprimento dos objectivos.

Cabe ao Conselho de Administração determinar, anualmente, quais os incentivos a atribuir aos Colaboradores.

**8.4 - Benefícios:** são uma componente da remuneração pagos em dinheiro ou não, atribuídos aos Colaboradores, de forma generalizada ou não, em função da categoria profissional ou posto de trabalho, carreira e tempo de serviço.

Exemplos: Isenção de Horário; Subsídio de Alimentação; Viatura de Serviço.

É da responsabilidade do Conselho de Administração, estabelecer os Benefícios a atribuir aos Colaboradores, com base em proposta do Gabinete de Recursos Humanos.

## **9. Benefícios dos Colaboradores do BDA**

Aos Colaboradores do Banco podem ser atribuídos os seguintes benefícios:

- a) Reparação dos danos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Pensão de Reforma Complementar à Segurança Social obrigatória, com base na criação de um Fundo de Pensões a ser criado quando os resultados económico-financeiros do Banco o permitirem;
- c) Seguro de saúde;
- d) Crédito à Habitação, de acordo com o Regulamento do Fundo Social dos Trabalhadores;
- e) Crédito Social, de acordo com o Regulamento do Fundo Social dos Trabalhadores; e
- f) Aos Colaboradores com funções de gestão poderão ser atribuídas viaturas de serviços, com base em regulamento a ser aprovado pelo CAD – Conselho de Administração.

O Banco de Desenvolvimento de Angola dispõe de uma Política referente à *atribuição* de benefícios, regalias e quaisquer outras parcelas que componham a remuneração adicional dos Colaboradores aprovada pela Norma de Serviço 100/19 de 02 de Maio.

## **10. Remuneração dos Órgãos Estatutários**

São órgãos estatutários do Banco o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal.

É da competência do Órgão de tutela e superintendência definir a Remuneração destes, com base na legislação específica em vigor.

O Conselho de Administração do BDA - Banco de Desenvolvimento de Angola é composto por Administradores Executivos e Administradores Não Executivos, os quais auferem remuneração diferenciada, de acordo com os Estatutos do Banco e a legislação vigente.

## **11. Administradores Executivos**

Os Administradores Executivos do Conselho de Administração, que constituem a Comissão Executiva, usufruem dos direitos e regalias atribuídos aos Colaboradores do Banco.

A remuneração dos Administradores está sujeita a aprovação do Titular do Poder Executivo, conforme se encontra definido no n.º 8 do artigo 18.º dos Estatutos do Banco.

São atribuíveis aos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração os seguintes benefícios:

- a) Pensão de Reforma, atribuível em função do estabelecido no Fundo de Pensões que o Banco possa criar, quando as condições o permitirem. Este direito será para aqueles que trabalhem no Banco o tempo mínimo para o acesso ao Fundo que o seu Regulamento venha a estabelecer.
- b) Reparação dos danos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Seguro de saúde;

- d) Crédito de acordo com o Fundo Social de Trabalhadores;
- e) Viaturas para uso pessoal.
- f) Outras que o Estatuto Remuneratório dos Órgãos Estatutários possa prever.

## **12. Administradores Não Executivos**

Compete aos Ministros da Economia e Planeamento e das Finanças aprovar os benefícios a atribuir aos Administradores Não Executivos.

## **13. Órgão de Fiscalização**

A remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização é constituída exclusivamente por uma componente fixa. Esta remuneração corresponde a 50% da remuneração base do Presidente do Conselho de Administração (PCA), de acordo com o n.º 1 do Artigo 14.º do Decreto Presidencial n.º 16/17, de 2 de Fevereiro.

## **14. Comissão de Recursos Humanos**

Compete à Comissão de Recursos Humanos formular recomendações e pareceres informados e independentes sobre a política e prática de remuneração e sobre os incentivos criados com vista a garantir-se a eficiente gestão de riscos, de capital e de liquidez.

A Comissão de Recursos Humanos, em Colaboração com o GRH – Gabinete de Recursos Humanos, é responsável pela preparação das decisões relativas à remuneração, incluindo as decisões com implicações em termos de riscos e gestão dos riscos da instituição.

No âmbito da sua actividade, a Comissão de Recursos Humanos deve observar o interesse da instituição.

A Comissão de Recursos Humanos avalia anualmente a Política Remuneratória existente, tendo por base a experiência concreta decorrente da sua aplicação, as melhores práticas do sector, bem como a legislação, regras e demais orientações relevantes, no domínio das competências atribuídas a esta Comissão.

A Política de Remuneração atribui à Comissão de Recursos Humanos a responsabilidade fundamental de garantir que os respectivos princípios e regras sejam devidamente executados, designadamente por via da formulação de recomendações e pareceres independentes sobre a política remuneratória dos Colaboradores e as respectivas práticas remuneratórias.

### **15. Revisão da Política**

Compete a área de Recursos Humanos, enquanto órgão responsável pela gestão do Capital Humano do banco, assegurar a revisão e actualização da presente Política, com periodicidade mínima anual, propondo à Comissão de Recursos Humanos e a Comissão Executiva as alterações necessárias, sendo da competência do Conselho de Administração a sua aprovação.

Ao Conselho de Administração do Banco, conforme definido na alínea r) do n.º 2 do Artigo 19.º dos Estatutos do Banco, compete igualmente a aprovação do plano de salários, de acordo com a Política de Remuneração referida no ponto anterior.

### **16. Entrada em vigor**

A presente Política foi aprovada na 8.ª Reunião Ordinária Conselho de Administração, realizada a 30 de Novembro de 2023, e actualiza a Norma de Serviço n.º 102/18, de 27 de Dezembro, e entra em vigor na data da sua publicação.

**Presidente do Conselho de Administração**

---

**João Salvador Quintas**