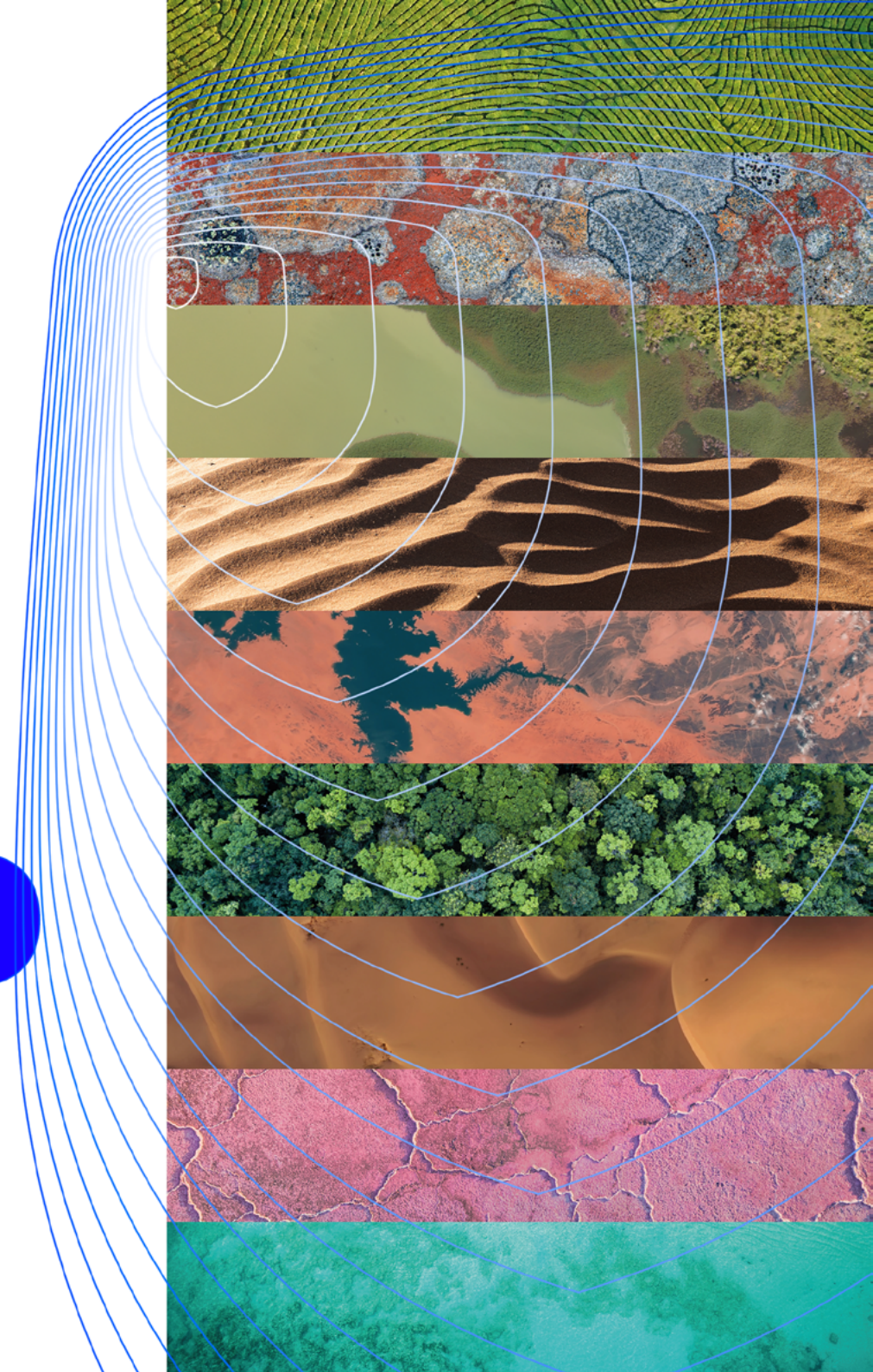


Pacto com **Impacto**

Relatório de Sustentabilidade 2025



00	O nosso Manifesto		
01	Introdução		
02	Pacto com Impacto A Voz da Liderança		
03	Pacto com Impacto A Estrutura da Nossa Actuação		
04	Da escuta à Prioridade		
03	05	Pacto com Impacto Multiplicar o Impacto Positivo	35
05	06	Governança, Risco e Integridade	49
18	07	Pessoas, Cultura e Inclusão Onde as Pessoas Geram Impacto	80
22	08	Desempenho Ambiental e Transição Operacional	108
31	09	Anexos	112

O NOSSO MANIFESTO

**“Angola é a nossa casa,
nós promovemos o seu crescimento”**

Este é o nosso propósito, firmado em tudo quanto fazemos.

Fazê-lo de forma sustentável é a nossa aspiração.

Impulsionamos o crescimento positivo e sustentável das nossas **PESSOAS**, da nossa **COMUNIDADE**, do nosso continente e do nosso **PLANETA**; um crescimento com **IMPACTO**, por gerações e gerações.

Temos o compromisso de deixar um legado positivo para uma África próspera.

Acreditamos em atitudes que se reflectem num verdadeiro **PACTO** com **IMPACTO**.

Acreditamos em pessoas

Acreditamos em ti

Tu És Essencial



Pacto com Impacto: 2025 em Números

Os indicadores que traduzem a nossa criação de valor

Em 2025, o Standard Bank Angola promoveu impacto positivo de forma estruturada e consistente, assegurando que as suas iniciativas sociais, ambientais e económicas geraram valor mensurável para as comunidades, colaboradores e para o próprio Banco. A actuação sustentou-se em políticas aprovadas, programas em implementação, governação activa e acompanhamento regular através do Comité de Sustentabilidade.

Ambiente

Eficiência energética e emissões



56% das instalações em Angola com contadores inteligentes para monitorização remota.

Substituição total da iluminação por tecnologia **LED** na Sede e agências.

1.071 tCO₂e Emissões totais (âmbitos 1 e 2)

466,3 tCO₂e Âmbito 1

605,0 tCO₂e Âmbito 2

Intensidade de emissões

1,361 tCO₂e por colaborador

12 GJ de consumo eléctrico por colaborador

Consumo de energia

15.582 GJ de consumo total

Gestão de resíduos

3.326 cartões Multicaixa recolhidos (PVC)

23,3 kg de resíduos recolhidos fora de uso

Social

Educação e capacitação



Formação de Educadores Financeiros, 1ª edição, 1 ano após conclusão: **69%** dos mentores reportam uma melhoria significativa na tomada de decisões financeiras, **96,6%** aplicam o conhecimento adquirido na prática, **79,3%** tornaram-se mentores activos

54 participantes na 2ª edição da Formação de Educadores Financeiros

60 Minutos Eco: **7** sessões, média de **65** participantes

Iniciativas sociais

Programa "Legal com Impacto":
444 pensos reutilizáveis, **2.409** embalagens descartáveis

AOA 476.700 arrecadados

54 colaboradores no *workshop* "Justiça Menstrual":
após o *workshop*, conhecimento sobre justiça menstrual passou de baixo para alto (4,16/5).

Arranque projecto Libelinha: **1** biblioteca reabilitada

Projecto Alfabetizar a Ilha: **2** escolas, **5** salas,
75 alfabetizados

Social

Voluntariado



Mentoria Financeira: **5** mentores,
Total de **38h** de voluntariado

Financiamento sustentável

AOA 2.450M

Parcerias de impacto

UAN, INSS, INAPEM para educação, inclusão financeira e apoio às PME. Iniciativas de formalização do trabalho doméstico e apoio ao sector da pesca e aquicultura

Governança

Reforço da governação ESG



Reuniões regulares do Comité de Sustentabilidade

Aprovação de políticas-chave:

- Política de Sustentabilidade
- Política de Financiamento Sustentável
- *Framework* de Finanças Sustentáveis

Implementação de *dashboard* de monitorização de iniciativas

Voluntariado corporativo

Estrutura formal reforçada com o Subcomité de Voluntariado



Standard Bank

01

Introdução



1.1. Sobre o Relatório

O Relatório de Sustentabilidade 2025 do Standard Bank de Angola (SBA) representa o terceiro exercício consecutivo de reporte de sustentabilidade do Banco, reforçando um percurso consistente de transparência, responsabilidade corporativa e integração progressiva da sustentabilidade na estratégia e no modelo de negócio da instituição. Dando continuidade aos relatórios referentes a 2023 e 2024, esta edição evidencia uma evolução natural e amadurecida do processo de reporte, consolidando-se não apenas como instrumento de comunicação, mas também como ferramenta de gestão, alinhamento interno e aprofundamento do relacionamento com as partes interessadas.

A presente divulgação surge no âmbito da implementação contínua da Estratégia de Sustentabilidade 2023–2027 do SBA, que ambiciona fortalecer o posicionamento do Banco como uma instituição financeira de confiança, sustentável e orientada para a criação de valor para a sociedade. Este Relatório demonstra o alinhamento do SBA com os mais rigorosos requisitos de divulgação de informação não financeira, assegurando comparabilidade com os pares e com as orientações do Grupo Standard Bank.

O Relatório de Sustentabilidade 2025 tem como objectivo comunicar de forma clara, equilibrada e transparente o desempenho do Standard Bank de Angola em matéria de sustentabilidade, destacando os principais progressos alcançados, os desafios enfrentados e as iniciativas implementadas ao longo do ano. **O período de reporte corresponde ao ano civil de 2025 e abrange todas as actividades do Banco em Angola, incluindo operações internas, práticas ambientais, iniciativas de investimento social corporativo, parcerias com impacto e aspectos de governança e relação com stakeholders.**

Este 3.º Relatório foi preparado em alinhamento com a Estratégia de Sustentabilidade do SBA 2023–2027 e com a abordagem SEE – Social, Económico e Ambiental, que orienta a criação de valor do Banco e estrutura as suas prioridades estratégicas. Em linha com o modelo seguido pelo Grupo Standard Bank, a organização do Relatório segue o *Sustainability Disclosures Report* e integra as áreas de impacto definidas no *Report to Society*, reforçando a consistência com as melhores práticas internacionais.

Tal como nas edições anteriores, o reporte adopta as Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) — incluindo as GRI 1, 2 e 3 (*Universal Standards*) e os *Topic Standards* mais relevantes para o sector bancário — como principal referencial para assegurar credibilidade, comparabilidade e qualidade da informação divulgada.

Adicionalmente, o presente Relatório assinala o início de um processo faseado de implementação das Normas de Divulgação de Sustentabilidade do *International Financial Reporting Standards* (IFRS), numa lógica introdutória e de aprendizagem. Neste contexto, são considerados, de forma exploratória, os princípios e conceitos da IFRS S1 (Requisitos Gerais para Divulgação de Informação Relacionada com a Sustentabilidade) e da IFRS S2 (Divulgação Relacionada com o Clima), com vista a preparar a organização para uma futura adopção mais abrangente, em linha com a evolução das práticas internacionais de reporte e dos requisitos regulatórios.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



O Relatório reflecte, igualmente, o esforço contínuo do Banco na melhoria dos processos internos de recolha, validação e monitorização de informação ESG, reforçando a fiabilidade e robustez dos dados apresentados. Este esforço materializou-se, entre outros aspectos, através do envolvimento regular do Comité de Sustentabilidade, do reforço dos ciclos de validação interna, da incorporação de recomendações técnicas do consultor externo e do fortalecimento da documentação das decisões, pressupostos e fontes de informação que suportam a definição e o acompanhamento das iniciativas de sustentabilidade.

Em conjunto, estas medidas visam assegurar maior consistência, rastreabilidade e fiabilidade da informação, bem como uma capacidade reforçada de acompanhamento contínuo do progresso das actividades, apoiando a tomada de decisão informada e o reporte interno e externo.

Enquanto terceiro exercício consecutivo, esta edição distingue-se por um maior nível de consolidação das iniciativas, parcerias e processos internos, traduzindo uma abordagem mais estruturada e orientada para resultados. Este progresso evidencia:

- **O fortalecimento da governação da sustentabilidade**, com mecanismos mais claros de supervisão, tomada de decisão e integração transversal;
- **A consolidação de parcerias estratégicas**, que ampliam o impacto social, económico e ambiental das iniciativas do Banco;
- **A melhoria gradual da qualidade e fiabilidade da informação reportada**, fruto de processos mais maduros de controlo e auditoria interna;
- **Uma integração cada vez mais profunda da sustentabilidade no modelo de negócio**, apoiando a tomada de decisão e a definição de prioridades operacionais.

Esta evolução demonstra o compromisso do SBA em ultrapassar uma lógica meramente descritiva, avançando para um modelo estruturado de gestão da sustentabilidade, alinhado com as expectativas das partes interessadas e com os desafios do contexto nacional e internacional. O Relatório reafirma, ainda, a visão do Banco de gerar valor a longo prazo e o seu alinhamento contínuo com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

Com vista à melhoria contínua na divulgação de informação de Sustentabilidade, o SBA proporciona a possibilidade de envio de *feedback* pelas suas partes interessadas sobre o presente Relatório de Sustentabilidade através dos canais disponíveis em:

www.standardbank.co.ao/angola/pt/sobre-nos

1

2

3

4

5

6

7

8

9



1.2. Sobre o Standard Bank Angola

1.2.1. Estrutura do SBA

O Standard Bank Angola, S.A. é uma sociedade de direito angolano, com sede social em Talatona, Luanda, que foi autorizado a operar pelo Banco Nacional de Angola (BNA), a 9 de Março de 2010, tendo iniciado a sua actividade operacional a 27 de Setembro de 2010.

O capital social do Standard Bank de Angola, S.A. é de 21.000.000.000,00 Kz (vinte e um mil milhões de Kwanzas), estando dividido em 3.000.000 (três milhões) de acções, com valor nominal unitário de 7.000,00 Kz, distribuído entre accionistas maioritários, designadamente

50,99%

Grupo Standard Bank Ltd

49%

Estado Angolano representado pelo Instituto de Gestão de Activos e Participações do Estado (IGAPE)

bem como accionistas minoritários (0,0004%), nos termos legalmente definidos.

Dedica-se ao exercício da actividade bancária nos termos permitidos e definidos na lei, através da obtenção de recursos de terceiros sob a forma de depósitos ou outros, os quais aplica, juntamente com os seus recursos próprios, na concessão de empréstimos, depósitos no BNA, aplicações em Instituições de Crédito, aquisição de títulos e em outros activos. Adicionalmente, presta outros serviços bancários e realiza diversos tipos de operações em moeda estrangeira, tendo a sua sede localizada no Inara *Business Park & Gardens*, Torre 1, Via A2, Distrito Urbano de Talatona, Luanda. Pertence a um grupo financeiro com mais de 160 anos de história e tem como objectivo impulsionar o desenvolvimento do continente Africano e, conseqüentemente, contribuir para o crescimento do mercado Angolano, respeitando os valores e princípios sobre os quais assenta na estrutura organizacional. Centrando os esforços na satisfação dos Clientes, Parceiros e na Comunidade, desenvolve a sua actividade de forma rigorosa, avaliando constantemente os riscos e mitigando-os através da diversificação da oferta de produtos, diversificação dos investimentos e da modernização dos processos e sistemas.

O SBA é membro da Associação Angolana de Bancos (ABANC) e da Empresa Interbancária de Serviços (EMIS*).

*A Empresa Interbancária de Serviços (EMIS) é a empresa que gere o sistema de pagamentos eletrónicos em Angola. É responsável pela rede Multicaixa, que usamos todos os dias em caixas automáticos, terminais de pagamento e cartões. A EMIS garante que os pagamentos entre diferentes bancos funcionem de forma rápida, segura e fiável. Além disso, trabalha para trazer novas soluções digitais que facilitam o acesso das pessoas aos serviços financeiros e promovem a inclusão financeira no país. Ligada ao Banco Nacional de Angola (BNA), a EMIS é um pilar central na modernização do sistema financeiro angolano e no crescimento da economia digital.



1.2.2. Estratégia do SBA

A Estratégia do SBA assenta em três *drivers* de valor estratégicos, bem como as áreas e as métricas de execução a curto, médio e longo prazo. As áreas de foco, juntamente com a definição de métricas e prioridades, são atribuídas às áreas de negócio e funções corporativas, que assumem a responsabilidade pela sua implementação.

Objectivos Estratégicos para 2026

- **Ser líder** na experiência do Cliente
- **Ser a melhor empresa** para trabalhar em Angola
- **Ter um ambiente** de controlo interno robusto

Drivers de valor do SBA

Transformar a experiência do cliente

- **Foco no Cliente:** Acrescentar valor através de uma experiência de excelência
- **Pessoas e Cultura:** Ser a melhor empresa para trabalhar em Angola, com ADN digital e capacidade para formar os líderes do futuro



Executar com excelência

- **Risco e Conduta:** Promover um ambiente de controlo interno robusto, com uma cultura de risco proactiva
- **Excelência Operacional:** Usar tecnologia e dados para servir melhor os Clientes, reduzir custos e escalar as plataformas do Banco



Gerar valor e crescimento sustentável

- **Resultados Financeiros:** Assegurar crescimento contínuo, rentável e sustentável
- **Impacto ESG:** Melhorar a vida dos angolanos e contribuir com impacto para a construção de um futuro melhor

1

2

3

4

5

6

7

8

9

9



1.2.3. Propósito, Visão e Valores

No Standard Bank de Angola, acreditamos que o nosso propósito, visão e valores são mais do que declarações institucionais: **são princípios que orientam cada decisão e cada iniciativa.**

Estes elementos definem quem somos, para onde queremos ir e como pretendemos criar valor para Clientes, Colaboradores, Accionistas e para a sociedade angolana.



Valores

Os valores apresentados orientam o comportamento e qualidades que definem o Banco e estão na génese da implementação da sua estratégia:

- Profundamente comprometidos
- Ousadamente pioneiros
- Guardiões da confiança
- Guiados pela empatia
- Infalivelmente íntegros



Propósito

O propósito do SBA é: “Angola é a nossa casa e nós promovemos o seu crescimento. Queremos melhorar a vida das Pessoas e ser #MaisDoQueUmBanco”. Este reflecte o impacto de longo prazo que o Standard Bank de Angola aspira proporcionar a todos os angolanos.



Visão

Ser líder nos serviços financeiros em Angola e proporcionar o acesso universal aos serviços financeiros, através da excelência do serviço e da inovação, de forma a trazer valor acrescentado e sustentável a todos os *stakeholders*, fortalecendo a ligação entre África e o resto do mundo.



Cultura Organizacional

A cultura do SBA assenta na sua visão, valores e propósito, que pretendem alinhar comportamentos e atitudes com os objectivos estratégicos. A génese africana e a cultura de integração internacional orientaram a estratégia do Standard Bank de Angola, de forma a otimizar todas as oportunidades que África, e muito particularmente Angola, apresenta. O Código de Ética conduz o Banco a ser mais responsável e a respeitar os seus Clientes, sendo este um dos pontos de referência para os seus Colaboradores.



1.3. Pacto com Impacto – como criamos valor social, económico e ambiental

O Pacto com Impacto traduz a abordagem estratégica do Standard Bank de Angola (SBA) à Sustentabilidade, assente na criação de valor partilhado e na consolidação de parcerias estruturantes com entidades públicas, privadas e da sociedade civil.

Em 2025, o Banco reforçou este compromisso através da celebração e operacionalização de parcerias orientadas para a geração de impacto social, económico e ambiental, em alinhamento com a Estratégia de Sustentabilidade 2023–2027 e com a abordagem **SEE – Social, Económico e Ambiental**.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Como criamos valor

Os nossos produtos e serviços constituem a base de como criamos valor para os nossos Clientes. Isto é conseguido através das seguintes soluções:

Unidade de negócio	O que fazemos	O que oferecemos	Como promovemos impacto positivo
Banca Corporativa e de Investimento	Somos o Banco de Grandes Empresas e Investimento líder em África, conectando empresas a oportunidades estratégicas em todo o continente e além. Com uma presença forte e conhecimento profundo dos sectores-chave, disponibilizamos soluções integradas e sob medida, desde <i>advisory</i> e mercados a gestão de risco e financiamento, orientadas para gerar valor, acelerar crescimento e maximizar o impacto dos nossos clientes.	Banca Transaccional Oferecemos soluções integradas e inovadoras de banca transaccional, concebidas para otimizar a eficiência operacional e simplificar a gestão de tesouraria dos nossos clientes. As nossas plataformas e serviços facilitam também o acesso ao financiamento do comércio internacional, promovendo fluxos financeiros mais ágeis, seguros e alinhados com práticas sustentáveis.	Promovemos impacto positivo ao apoiar activamente os nossos clientes na integração de práticas ESG nas suas operações, fornecendo soluções que permitem uma gestão eficaz de riscos e oportunidades ambientais, sociais e de <i>governance</i> , assegurando simultaneamente a conformidade regulamentar e a adopção de práticas éticas. Em paralelo, ampliamos esse impacto ao garantir acesso contínuo a mercados africanos e internacionais, através da nossa rede em mais de 24 países em África e presença em centros financeiros globais, criando oportunidades de crescimento sustentável e integração económica para os nossos clientes.
	Em Angola, o CIB assume-se como um parceiro estratégico no desenvolvimento económico sustentável, apoiando de forma activa os principais agentes do tecido empresarial. Através de uma abordagem disciplinada de gestão de risco, aliada a um compromisso claro com a criação de valor a longo prazo, promovemos projectos e soluções que não só impulsionam o crescimento dos nossos clientes, mas também contribuem para a diversificação económica, inovação e resiliência do país e da região.	Sala de Mercados Adoptamos uma abordagem centrada no cliente, disponibilizando soluções estruturadas e personalizadas de mitigação de risco e negociação em câmbios, mercados monetários, crédito e <i>commodities</i> . Alinhamos cada solução com o perfil de risco do cliente, contribuindo para uma gestão prudente, optimização de retornos e integração de princípios de sustentabilidade financeira.	
		Banca de Investimento Disponibilizamos um leque abrangente de soluções de financiamento, desde dívida convencional de longo prazo até estruturas financeiras especializadas e complexas. Apoiamos projectos estratégicos que promovem o crescimento sustentável dos nossos clientes, assegurando um equilíbrio entre rentabilidade, risco e impacto económico. Grandes Empresas Construímos relações de longo prazo, assentes em conhecimento profundo dos sectores-chave e numa abordagem estratégica orientada para resultados. Ligamos <i>insight</i> , capacidade de execução e experiência para desenvolver soluções que impulsionam o crescimento sustentável dos nossos clientes e contribuem activamente para a transformação e diversificação da economia.	



Como criamos valor

Os nossos produtos e serviços constituem a base de como criamos valor para os nossos Clientes. Isto é conseguido através das seguintes soluções:

Unidade de negócio	O que fazemos	O que oferecemos	Como promovemos impacto positivo
Banca de Pequenas e Médias Empresas	Colocámos o Cliente no centro da nossa actuação, disponibilizando soluções financeiras integradas que impulsionam o crescimento sustentável das Micro, Pequenas e Médias Empresas, promovem a formalização da economia e apoiam a expansão para novos mercados. O progresso dos nossos Clientes é o motor do nosso próprio crescimento e a base para gerar valor partilhado duradouro e impacto positivo em Angola.	→ Crédito especializado (<i>Leasing, Invoice Discounting, Trade Finance</i>). → Soluções de tesouraria e gestão de liquidez. → Financiamento de importação/exportação. → Soluções digitais (<i>Internet Banking</i> Empresas) → Soluções de Inclusão Financeira (FlexiCredit e Ponto Azul Empresas). → Apoio em programas de conteúdo local e ecossistemas sectoriais (<i>Agro, Oil & Gas, Indústria, Comércio</i>).	Acessibilidade alimentar: O financiamento a refinarias nacionais permitiu reduzir em 25% o preço do óleo alimentar, aumentando a oferta no mercado interno e contribuindo para a segurança nutricional das famílias. Segurança e auto-suficiência alimentar: O financiamento a unidades de produção nacional resultou numa redução significativa das importações de massa alimentar, garantindo maior auto-suficiência e resiliência económica. Geração de emprego formal: O apoio a empresas de transporte, construção e indústria viabilizou a criação de mais de 2.000 postos de trabalho formais, fortalecendo a economia local e promovendo inclusão social. Mobilidade inclusiva: O apoio a operadores de transporte interprovincial possibilitou uma redução de 50% nas tarifas, ampliando o acesso à mobilidade e impulsionando a circulação de pessoas e bens em todo o território. Infra-estruturas estratégicas para o futuro: O financiamento direccionado a projectos de logística, energia e indústria transformadora reforçou a capacidade industrial de Angola, criando bases sólidas para o crescimento sustentável.



Como criamos valor

Os nossos produtos e serviços constituem a base de como criamos valor para os nossos Clientes. Isto é conseguido através das seguintes soluções:

Unidade de negócio	O que fazemos	O que oferecemos	Como promovemos impacto positivo
Banca de Particulares e Privada	Disponibilizamos uma vasta gama de soluções financeiras para os clientes privados que fazem os nossos Clientes gastarem menos tempo no Banco e mais tempo com a sua vida.	Produtos de Depósitos → Conta a Ordem → Conta a Prazo → Conta Simplificada → Conta Risca e Poupa → Conta Mais Poupança → Venda de Divisas → <i>ATM Centre</i> → Agentes Bancários Produtos de Crédito → Crédito ao Consumo → Crédito Habitação (Aviso 9 e Normal) → Cartão de Crédito (Clientes <i>Prestige</i> e Privado) → <i>Leasing</i> (Crédito Automóvel) → Crédito – Leva Já e pague depois Plataforma Digital → SB24 – Plataforma de <i>Internet Bank</i> → Transferências Bancárias → Transferências Internacionais → Pagamento de Serviços	Inclusão Financeira e Acesso: Através de contas acessíveis e simples para segmentos não Bancarizados. Soluções digitais, Canais como SB24 (<i>Internet Bank</i>), agentes bancários, <i>Voice Branch</i>, <i>Private Express</i>, que permitem chegar às zonas remotas. Educação Financeira: <i>Workshops</i> de literacia financeira (Universidades, Empresas, Sector Público e Comunidades): 10.175 <i>workshops</i> realizados Apoio a Economia Real: Concessão de Créditos Habitação ao abrigo do aviso 9. Parcerias com crédito LEVE JÁ PAGUE DEPOIS, com o <i>Leasing</i> (Crédito Automóvel). Serviço de Proximidade (Estarmos onde os nossos clientes estão): → <i>Bank in the Box</i> → Agências em diversos pontos → Agentes Bancários → <i>ATM Centre</i> Transformamos vidas ao ampliar o acesso ao sistema financeiro, impulsionando o desenvolvimento económico com inovação e presença activa nas comunidades. Acreditamos que inclusão financeira é chave para o progresso social. Por isso, promovemos soluções acessíveis, fortalecendo economias locais e construindo conexões reais com as pessoas. O nosso compromisso vai além dos números: queremos um sistema financeiro mais inclusivo, justo e conectado com as necessidades reais das comunidades.



Parcerias para o Impacto Económico

No eixo económico, o Pacto com Impacto materializou se, em 2025, através de parcerias institucionais estratégicas com entidades públicas, orientadas para o reforço das capacidades empresariais, o acesso ao mercado e a promoção de sectores económicos prioritários para o desenvolvimento sustentável de Angola.

Neste contexto, destaca se a parceria com o **Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM)**, formalizada através da assinatura de um Memorando de Entendimento em junho de 2025. Esta parceria tem como objectivo estimular o crescimento e a capacitação das micro, pequenas e médias empresas, promovendo o desenvolvimento das capacidades financeiras e de gestão, o acesso ao financiamento, a diversificação económica e a integração sustentável das MPME na economia formal. A colaboração entre o Standard Bank de Angola e o INAPEM constitui um passo relevante no reforço do ecossistema empresarial nacional, alinhando instrumentos financeiros com necessidades concretas do tecido produtivo.

Em paralelo, o SBA aprofundou o diálogo institucional e técnico com o **Ministério das Pescas**, no âmbito da definição de uma parceria estratégica para a promoção da economia azul e do desenvolvimento sustentável do sector das pescas, aquicultura e actividades associadas. Em 2025, foi desenvolvido e analisado internamente um Memorando de Entendimento entre o SBA e o Ministério das Pescas, com vista à institucionalização de uma cooperação orientada para o financiamento de projectos sustentáveis, o desenvolvimento de instrumentos financeiros adequados ao sector marinho e o alinhamento de investimentos aos princípios ESG. Esta parceria encontra-se alinhada com as prioridades nacionais para a diversificação económica e a valorização sustentável dos recursos marinhos de Angola.

Complementarmente, em 2025, o Standard Bank de Angola reforçou a cooperação institucional com o **Instituto Nacional de Segurança Social (INSS)**, no âmbito da promoção da literacia financeira, da sensibilização para a protecção social e do enquadramento contributivo de trabalhadores e agentes económicos. Esta articulação contribui para o reforço da inclusão

económica e para a formalização progressiva da economia, promovendo uma maior consciencialização sobre direitos sociais, deveres contributivos e a sustentabilidade do sistema de segurança social, enquanto componente estrutural do desenvolvimento económico inclusivo.

No âmbito do programa “Educação Mais Longe – Qualificação e Integração de Profissionais na Comunidade”, o SBA desenvolveu igualmente, em 2025, uma parceria com a **Universidade Agostinho Neto**, orientada para a co-criação, co-gestão e desenvolvimento de programas de capacitação académica e profissional. Esta parceria visa reforçar a qualificação, através de iniciativas que promovem o desenvolvimento de competências e a transferência de conhecimento.

Através destas parcerias económicas, o Standard Bank de Angola reforça o seu papel como parceiro institucional do desenvolvimento, contribuindo para a criação de condições estruturais que promovem um crescimento económico mais inclusivo, resiliente e alinhado com os objectivos de sustentabilidade do país.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Parcerias para o Impacto Social

No domínio social, o SBA fortaleceu o seu papel como agente de **inclusão e desenvolvimento humano**, promovendo parcerias orientadas para a **educação, capacitação, literacia financeira e fortalecimento institucional das comunidades**.

Neste contexto, destaca-se a parceria com a **Fundação Arte e Cultura**, em setembro de 2025, visando a promoção da transformação social e económica da comunidade da Ilha de Luanda. A parceria está centrada na co-criação, co-gestão e implementação de iniciativas de alfabetização, literacia financeira e empreendedorismo, desenvolvidas a partir do Centro Comunitário da Fundação Arte e Cultura, um espaço de referência social e cultural. No âmbito desta parceria, foram integrados programas como o **Alfabetizar a Ilha e a Formação de Educadores Financeiros (FEF II)**, contribuindo para a redução do analfabetismo funcional, a inclusão social e o reforço das capacidades financeiras de adultos e jovens.

Em paralelo, o SBA suportou programas de alfabetização, mentoria, capacitação de jovens e famílias, bem como iniciativas de voluntariado corporativo, reforçando a proximidade do Banco às comunidades onde actua e promovendo impacto social sustentável.

Parcerias para o Impacto Ambiental

Em 2025, o SBA colaborou com a **EcoAngola** em iniciativas de sensibilização e educação ambiental, com enfoque na promoção de práticas sustentáveis e na consciencialização das comunidades para a protecção do meio ambiente. Esta parceria contribuiu para o reforço da literacia ambiental, o envolvimento comunitário em temas de sustentabilidade e a adopção progressiva de comportamentos responsáveis, reconhecendo a interligação entre bem-estar social, protecção ambiental e desenvolvimento sustentável.

Criação de Valor Partilhado através das Parcerias

O modelo do Pacto com Impacto assenta numa lógica de colaboração estratégica, em que as parcerias são concebidas como instrumentos de criação de valor partilhado, beneficiando simultaneamente as comunidades, os parceiros e o próprio Banco. Em 2025, este modelo permitiu reforçar a integração da Sustentabilidade na actuação transversal do SBA, mobilizando colaboradores, parceiros institucionais e a sociedade civil em torno de uma visão comum de desenvolvimento sustentável.

Ao consolidar este ecossistema de parcerias, o Standard Bank de Angola reafirma-se como uma instituição financeira de confiança, comprometida com o crescimento económico sustentável, a inclusão social e a protecção ambiental, reforçando o seu posicionamento como parceiro relevante no desenvolvimento de Angola.



Parceiro	Natureza do Parceiro	Âmbito da parceria	Principais Iniciativas 25	Impacto Social	Impacto Económico	Impacto Ambiental
	Sociedade Civil	Educação, inclusão financeira e transformação comunitária	Acordo de Parceria assinado em setembro de 2025; Programas <i>Alfabetizar a Ilha</i> e Formação de Educadores Financeiros (FEF II), com foco em adultos e jovens da Ilha de Luanda	Redução do analfabetismo funcional; inclusão social; empoderamento de mulheres e jovens	Desenvolvimento de competências para empreendedorismo e autonomia financeira local	—
	Privado	Educação e literacia	Projecto <i>Libelinha</i> – reabilitação, capacitação e activação de bibliotecas escolares públicas	Melhoria do acesso à educação e promoção da literacia	Reforço do capital humano e impacto indirecto no desenvolvimento local	—
	Institucional / Público	Desenvolvimento e capacitação empresarial	Memorando de Entendimento assinado em junho de 2025; capacitação financeira e empresarial; promoção do acesso ao financiamento, ao mercado e à diversificação económica	Inclusão económica e formalização de MPME	Reforço da competitividade das MPME; estímulo ao crescimento económico inclusivo	—
	Institucional / Governamental	Economia azul e sectores produtivos sustentáveis	Desenvolvimento e análise de Memorando de Entendimento em 2025 para cooperação em financiamento sustentável da pesca, aquicultura, maricultura e economia azul	Reforço das capacidades institucionais e dos agentes do sector	Promoção de projectos produtivos sustentáveis; diversificação económica	Valorização sustentável dos recursos marinhos; alinhamento com princípios ESG
	Institucional / Governamental	Protecção social e inclusão financeira	Cooperação institucional no âmbito da promoção da literacia financeira e sensibilização para a protecção social; articulação para disseminação de informação sobre enquadramento contributivo e direitos sociais	Reforço da consciencialização sobre protecção social; promoção da inclusão de trabalhadores e agentes económicos no sistema formal	Contributo indirecto para a formalização da economia e sustentabilidade do sistema de segurança social	—
	ONG	Ambiente, educação ambiental e sensibilização comunitária	Parceria em 2025 em iniciativas de educação ambiental e sensibilização para práticas sustentáveis; participação em acções de comunicação e capacitação ambiental junto de comunidades e públicos-alvo	Promoção da consciência ambiental e do envolvimento comunitário em temas de sustentabilidade	Impacto económico indirecto associado à valorização de práticas sustentáveis e à prevenção de riscos ambientais	Sensibilização para a conservação ambiental, promoção de comportamentos responsáveis e apoio à protecção de ecossistemas
	Institucional / Ensino Superior Público	Educação, capacitação e investimento social corporativo	Parceria desenvolvida em 2025 no âmbito do programa <i>Educação Mais Longe – Qualificação e Integração de Profissionais na Comunidade</i> , assente na co-criação, co-gestão e desenvolvimento de programas de qualificação e integração profissional	Reforço das competências académicas e profissionais	Contributo indirecto para o desenvolvimento do capital humano e para a integração de profissionais na economia	—

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Standard Bank

Pacto com Impacto: **A Voz da Liderança**



2.1. Liderar o Presente, Construir o Futuro

Mensagem do Presidente da Comissão executiva

“Quando dizemos que Angola é a nossa casa, assumimos também a responsabilidade de financiar não apenas o crescimento do país, mas a qualidade e a Sustentabilidade desse crescimento.”

Ao reflectirmos sobre o percurso do Standard Bank Angola em 2025, fazemo-lo com sentido de responsabilidade mais do que de celebração.

A Sustentabilidade é hoje uma disciplina de gestão integrada no Banco — e não uma agenda paralela — orientando a forma como tomamos decisões, gerimos risco, identificamos oportunidades e criamos valor no longo prazo.

Os princípios Ambientais, Sociais e de Governação (ESG) estão progressivamente incorporados nos nossos processos *core*, reflectindo o nosso compromisso com uma actividade bancária responsável, resiliente e alinhada com os desafios estruturais de Angola. Mais do que intenções, procuramos consistência na execução, rigor técnico e maior maturidade na forma como medimos, gerimos e comunicamos o nosso desempenho.

A nossa abordagem assenta num princípio claro: impacto antes de visibilidade.

É neste enquadramento que continuamos a materializar o Pacto com Impacto, que orienta a nossa actuação enquanto instituição financeira — desde a alocação de capital até à forma como nos posicionamos enquanto agente activo de transformação económica e social.

Ao longo de 2025, aprofundámos a integração dos critérios ESG, com particular foco no desenvolvimento de soluções financeiras e na identificação de oportunidades alinhadas com as necessidades do País. Este percurso exige uma abordagem pragmática. Angola enfrenta desafios estruturais relevantes — transformação económica, inclusão social, acesso a infraestruturas e adaptação climática — que implicam uma gestão cuidadosa dos equilíbrios associados à transição sustentável. Reconhecemos essa complexidade e assumimos o nosso papel em apoiar uma transição que seja simultaneamente realista, inclusiva e resiliente.

Um dos marcos mais relevantes deste percurso foi o avanço na consolidação da nossa arquitectura de finanças sustentáveis, incluindo o desenvolvimento de uma Política de Financiamento Sustentável alinhada com os referenciais do Grupo Standard Bank e adaptada ao contexto local. Este instrumento representa um passo importante na definição de critérios, princípios e mecanismos de governação para a identificação, avaliação e

mobilização de financiamento sustentável em Angola.

Em paralelo, continuámos a reforçar a nossa abordagem à gestão dos riscos ambientais e sociais, integrando progressivamente factores de risco e oportunidade ESG nos processos de análise, decisão e monitorização. Este trabalho inclui uma maior atenção aos riscos físicos e de transição climática, mas também aos impactos sociais associados ao financiamento, reconhecendo que estes factores têm relevância crescente para a resiliência económica e financeira do País.

2025 marcou igualmente um avanço importante no alinhamento do Banco com os instrutivos e orientações do regulador em matéria de sustentabilidade, reforçando o nosso compromisso com uma banca mais preparada para responder às expectativas crescentes do sistema financeiro angolano nesta agenda.

No domínio do negócio, destacamos a concretização do primeiro financiamento social privado do Banco alinhado à *Framework* de Finanças Sustentáveis do Grupo — um marco relevante na evolução da nossa capacidade de estruturar soluções financeiras com intencionalidade de impacto e enquadramento técnico robusto.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Reconhecemos também que a Sustentabilidade exige uma lógica de colaboração cada vez mais activa. Ao longo do ano, aprofundámos o diálogo com clientes, reguladores, parceiros institucionais e sociedade civil, procurando construir soluções sustentáveis mais ajustadas às necessidades reais do mercado angolano. Algumas destas iniciativas encontram-se já em desenvolvimento, particularmente nas áreas de inclusão financeira, empreendedorismo e desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas (MPME).

Neste contexto, reforçámos igualmente parcerias estratégicas com instituições públicas, privadas e multilaterais, com o objectivo de apoiar o fortalecimento do ecossistema empresarial nacional e ampliar o acesso das MPME a capacitação, financiamento e oportunidades de crescimento sustentável.

No plano social, mantivemos o foco em iniciativas com impacto estruturante e vocação de longo prazo. Programas como o **Projecto Libelinha** ilustram a nossa convicção de que o investimento em educação, literacia e capacitação continua a ser determinante para a transformação sustentável de Angola. Paralelamente, reforçámos a mobilização interna dos nossos colaboradores, promovendo uma cultura de cidadania activa e de participação directa na transformação das comunidades onde operamos.

A governação da sustentabilidade continuou igualmente a evoluir em 2025, com o reforço dos mecanismos de supervisão, articulação interna

e integração nos processos de decisão. Este compromisso foi acompanhado por um esforço deliberado de comunicação a partir da liderança do Banco, reforçando internamente a visão de que a sustentabilidade integrada é uma responsabilidade transversal e não exclusiva de uma única área.

Este compromisso reflecte-se também na melhoria contínua das nossas práticas de reporte, com alinhamento crescente a *standards* internacionais e maior ênfase na transparência, consistência e comparabilidade da informação divulgada.

Temos consciência de que a credibilidade nesta agenda se constrói ao longo do tempo. Por isso, procuramos evitar simplificações e comunicar com rigor — reconhecendo não apenas os progressos alcançados, mas também os desafios que persistem e as áreas onde ainda temos caminho a percorrer.

Enquanto instituição financeira com responsabilidade sistémica, assumimos o compromisso de contribuir para um sistema financeiro mais resiliente, inclusivo e orientado para o futuro. Este compromisso exige colaboração activa com clientes, reguladores, parceiros e sociedade civil, bem como capacidade contínua de adaptação a um contexto em rápida transformação.

Continuaremos a avançar com disciplina, ambição e responsabilidade, convictos de que o verdadeiro impacto se mede pela nossa contribuição efectiva para a construção de uma Angola mais sustentável, inclusiva e resiliente.



Luís Teles
Presidente da Comissão Executiva
Standard Bank Angola

1

2

3

4

5

6

7

8

9



2.2. Transformar Compromisso em Impacto

Mensagem da Directora de Sustentabilidade

“A sustentabilidade, no contexto angolano, não é uma agenda paralela — é o teste real à relevância da banca enquanto motor de transformação económica e social. E, por isso, deixou de poder ser “acrescentada” ao negócio — tem de ser integrada na forma como o negócio é pensado, decidido e executado.”

Em 2025, este foi talvez o maior desafio — e, simultaneamente, o maior avanço do Standard Bank Angola: a transição de uma sustentabilidade “acoplada” a iniciativas, para uma sustentabilidade verdadeiramente integrada na gestão.

Este movimento não é trivial. Exige mudança de linguagem, de processos e, sobretudo, de mentalidade. Exige que conceitos que durante algum tempo foram percepcionados como técnicos, externos ou até distantes — clima, impacto, ESG, risco social — passem a ser apropriados por toda a organização como parte natural da tomada de decisão.

E é precisamente aqui que se torna visível um dos sinais mais relevantes de maturidade do Banco em 2025: menos receio, mais apropriação.

A sustentabilidade deixou de ser um território de especialistas para passar a ser um espaço de responsabilidade partilhada — mais compreendido, mais discutido e progressivamente mais incorporado no dia-a-dia das equipas.

Este processo foi acompanhado por um esforço deliberado da área de Sustentabilidade em reforçar a clareza, a consistência e a exigência da comunicação interna. Comunicar sustentabilidade — e, sobretudo, comunicar impacto — implica evitar simplificações, resistir à tentação de narrativas fáceis e garantir que o que é comunicado corresponde, de forma rigorosa, ao que é efectivamente feito.

Num contexto de crescente escrutínio, optámos por comunicar menos, mas com mais substância. Este posicionamento foi fundamental para reduzir o risco de percepções de *greenwashing* e para construir uma base de credibilidade interna que sustente a evolução da agenda.

2025 foi também um ano de ignição. Várias iniciativas de inovação social e de impacto estruturante, preparadas ao longo dos últimos anos, entraram em fase de execução. São iniciativas com horizontes mais longos, que exigiram tempo de desenho, alinhamento institucional e construção de parcerias, mas que têm potencial para gerar impacto mais duradouro e transformador. Este avanço trouxe consigo um novo nível de exigência. À medida que o

Banco ganha clareza sobre o seu posicionamento em Sustentabilidade — o que quer fazer, onde quer actuar e com que nível de ambição — torna-se evidente a necessidade de visitar e ajustar a própria estrutura estratégica que suporta esta agenda.

2025 marcou, assim, o início de uma reflexão mais profunda sobre a evolução do modelo de Sustentabilidade do Banco. Não por insuficiência do caminho feito, mas precisamente pelo seu amadurecimento. À medida que a Sustentabilidade se consolida como eixo estruturante, torna-se necessário garantir que a arquitectura — de governação, de prioridades e de execução — acompanha essa evolução.

A sustentabilidade já não se declara. Lidera-se. E liderar, neste contexto, implica fazer escolhas mais claras, assumir maior disciplina na execução e garantir coerência entre aquilo que se define, o que se faz e o que se comunica. Ao olharmos para 2025, fica claro que o progresso mais relevante não está apenas nas iniciativas desenvolvidas, mas na forma como o Banco está a evoluir: mais integrado, mais consciente, mais exigente consigo próprio. É essa evolução — silenciosa, mas estrutural — que sustentará o impacto que ambicionamos gerar em Angola.

Rosemaire Luis
Directora de Sustentabilidade
Standard Bank Angola



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Standard Bank

Pacto com Impacto: **A Estrutura da Nossa Actuação**



3.1. Como Governamos o Impacto

A governança de sustentabilidade do Banco assenta numa estrutura sólida e integrada, concebida para assegurar que a agenda ESG é incorporada de forma consistente em todas as áreas de actuação.



A **Direcção de Sustentabilidade** coordena esta gestão, desenvolvendo mecanismos de integração, promovendo um ecossistema alinhado com o propósito do Banco e garantindo o cumprimento da legislação nacional e das melhores práticas internacionais.

O **Comité de Sustentabilidade** supervisiona o desenvolvimento e a execução da estratégia, envolvendo diferentes equipas, consultas e processos de co-criação. Também apoia a disseminação e acompanha a implementação das iniciativas de sustentabilidade, assegurando consistência em toda a organização.

O **Conselho de Administração** do Standard Bank Angola é responsável pela aprovação da missão, dos valores e da orientação estratégica do Banco, incluindo a Estratégia de Sustentabilidade. Compete-lhe igualmente aprovar os principais reportes institucionais, nomeadamente o Relatório de Sustentabilidade, bem como acompanhar a implementação da estratégia, avaliar os resultados alcançados e assegurar a sua contínua adequação.

A execução e monitorização da Estratégia de Sustentabilidade são delegadas à Comissão Executiva e ao Comité de Sustentabilidade. A **Comissão Executiva** aprova políticas e procedimentos, assegura a sua operacionalização e actualização, e garante que as áreas de negócio estão devidamente alinhadas, responsabilizadas e integradas no cumprimento das prioridades estratégicas, incorporando a sustentabilidade no modelo de negócio e nas operações do Banco.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



O **Conselho de Administração** supervisiona ainda os processos de identificação, avaliação e gestão dos impactos do Banco na economia, no ambiente e nas pessoas, incluindo os riscos e oportunidades ESG, apoiando-se nos trabalhos desenvolvidos pela Comissão Executiva e pelos Comitês especializados, com especial destaque para o Comité de Sustentabilidade.

O **Comité de Sustentabilidade** acompanha a implementação da Estratégia de Sustentabilidade, analisa os principais impactos e riscos ESG e promove o alinhamento com as expectativas dos *stakeholders*. Os contributos destes *stakeholders* são considerados na definição, revisão e ajustamento das prioridades estratégicas do Banco.

A eficácia dos processos de gestão de impactos e de sustentabilidade é revista regularmente pelo Conselho de Administração, com base na informação reportada pela Comissão Executiva e pelo Comité de Sustentabilidade. Esta revisão inclui o acompanhamento trimestral da execução da Estratégia de Sustentabilidade e a apreciação periódica dos reportes produzidos pelo Banco, assegurando uma monitorização contínua e o reforço da actuação sempre que necessário.

Com este modelo, garantimos que a sustentabilidade permanece no centro da gestão do Banco e que o nosso compromisso de gerar valor Social, Económico e Ambiental se traduz em impactos positivos e duradouros para Angola.

Direcção de Sustentabilidade

O SBA conta com a Direcção de Sustentabilidade, responsável por assegurar a integração dos factores ESG em toda a organização. Esta Direcção garante que as iniciativas são abrangentes e transversais, alinhadas com as melhores práticas internacionais, com a legislação angolana e com as directrizes do Grupo Standard Bank.

Estruturada em duas áreas principais — Investimento Social Corporativo e Impacto ESG — a Direcção acompanha de forma contínua a execução da estratégia de sustentabilidade, promovendo elevados níveis de transparência e assegurando a divulgação regular dos progressos, tanto internamente como junto do público externo.

O impacto das acções desenvolvidas pela Direcção de Sustentabilidade é avaliado com rigor, com base em critérios objectivos e priorizando o factor escala, de forma a garantir que cada iniciativa gera valor significativo e mensurável para o Banco e para a comunidade.

Directora: Rosemaire Luis

Gestora de Investimento Social Corporativo: Yara Lopes

Especialista de Sustentabilidade e Desempenho ESG: Ana Luena Silva

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Comité de Sustentabilidade

O Comité de Sustentabilidade complementa e potencia o trabalho da Direcção de Sustentabilidade ao assumir um papel estratégico de supervisão, orientação e garantia de impacto. Composto pelo Administrador Executivo responsável pela área (que preside o Comité) e pelos directores das áreas de Negócio, Sustentabilidade, Risco, Património e Instalações, Pessoas e Cultura, e *Marketing* e Marca, o Comité assegura que a estratégia de sustentabilidade do SBA se mantém alinhada com as prioridades nacionais e globais, bem como com os compromissos do Grupo Standard Bank.

Reunindo-se trimestralmente, o Comité monitoriza o progresso das iniciativas de sustentabilidade, avalia a eficácia da sua implementação e garante a integração transversal dos factores ESG em todas as áreas do Banco. Esse acompanhamento regular permite identificar oportunidades de ampliação de impacto, corrigir desvios e fortalecer a execução da agenda ESG.

O Comité é também responsável por controlar as despesas associadas ao Investimento Social Corporativo e por reportar trimestralmente ao Conselho de Administração, assegurando transparência, rigor e responsabilização na alocação de recursos destinados à criação de impacto social e ambiental.

As preocupações críticas identificadas no âmbito da governação corporativa, do controlo interno, da

gestão de riscos, do cumprimento regulamentar e da conduta comercial do Banco, incluindo aquelas relacionadas com potenciais ou reais impactos negativos sobre as partes interessadas, são comunicadas de forma tempestiva e estruturada ao mais alto órgão de governação do Banco. Estas preocupações podem resultar, designadamente, de mecanismos formais de reclamação, canais de denúncia e outros processos internos de monitorização e controlo.

A comunicação ocorre através dos mecanismos formais de reporte, nomeadamente relatórios periódicos das funções de controlo interno, pontos específicos de agenda nas reuniões do Conselho de Administração e dos respectivos Comités, bem como, quando aplicável, por via de comunicações extraordinárias em situações de maior materialidade ou urgência. O Conselho de Administração é, assim, devidamente informado e chamado a acompanhar, deliberar e definir orientações ou medidas correctivas sempre que tal se revele necessário, assegurando o exercício efectivo da sua responsabilidade última em matéria de governação, risco, conduta e controlo interno.

Esta governança colaborativa reforça a cultura sustentável do SBA, promovendo responsabilidade partilhada, tomada de decisão baseada em evidências e um compromisso permanente com a geração de valor sustentável, tanto para o Banco como para a sociedade angolana.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Comité de Sustentabilidade			
Composição		Responsabilidade	Frequência de Reuniões
Presidente	Administrador Executivo Responsável pela Direcção de Sustentabilidade	Orientar a concepção e execução de uma estratégia ESG personalizada localmente para o Standard Bank Angola, que inclui áreas temáticas e métricas relevantes, nomeadamente os pilares estratégicos ESG do Grupo, o Plano de Desenvolvimento Nacional de Angola e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável prioritizados pelo Governo Angolano; Acompanhar e supervisionar as actividades decorrentes da Estratégia de Sustentabilidade do SBA; Acompanhar e supervisionar as despesas do CSI; Apoiar as actividades de sensibilização e educação em todo o Banco sobre a estratégia e as iniciativas de ESG; Avaliar o grau de maturidade do Banco em todas as questões ESG; Para todas as outras questões especificamente delegadas ao Comité pela Comissão Executiva, o Presidente será responsável por apresentar relatórios sobre a Estratégia ESG ao Conselho de Administração do Banco.	Trimestral
Vice-presidente	Directora de Sustentabilidade		
Membros Permanentes	Directora da Banca de Particulares e Privada Director da Banca de Pequenas de Médias Empresas Director da Banca Corporativa e de Investimento Directora de Sustentabilidade Director de Risco Director do Património e Instalações Directora de Pessoas e Cultura Directora de <i>Marketing</i> e Marca		

1

2

3

4

5

6

7

8

9



3.2. Onde Priorizamos para Criar Valor

A forma como o Standard Bank Angola cria valor está intrinsecamente ligada à sua estratégia de sustentabilidade e ao compromisso assumido no Pacto com Impacto, que orienta a actuação do Banco para a geração de impactos positivos, duradouros e mensuráveis nas dimensões económica, social e ambiental. Esta abordagem reconhece que a criação de valor de longo prazo depende da integração responsável das preocupações de sustentabilidade no modelo de negócio e na tomada de decisão estratégica.

As prioridades estratégicas do Banco reflectem os temas considerados mais relevantes, tendo em conta o contexto nacional, os desafios globais e as expectativas das suas partes interessadas. Estas prioridades resultam do diálogo contínuo com *stakeholders* e do processo de identificação dos temas materiais, assegurando que a actuação do Banco responde de forma equilibrada às necessidades do negócio e da sociedade.

As nossas prioridades estratégicas

No âmbito da sua Estratégia de Sustentabilidade, o Standard Bank Angola definiu áreas claras onde concentra os seus esforços para maximizar a criação de valor. Estas prioridades orientam o planeamento, a implementação e o acompanhamento das iniciativas de sustentabilidade, assegurando coerência entre a estratégia corporativa e a actuação operacional.

A criação de valor é estruturada de acordo com o modelo SEE (*Social, Economic and Environment*), que permite ao Banco avaliar de forma integrada os impactos da sua actividade e alinhar as suas acções com as melhores práticas internacionais de sustentabilidade.

A Visão Estratégica do Banco para a Sustentabilidade concretiza-se através de cinco objectivos estruturantes, que orientam de forma transversal a definição de prioridades, a actuação operacional e a criação de valor de longo prazo:

Criar valor de longo prazo

Desenvolver uma estratégia de sustentabilidade que crie valor duradouro para accionistas e *stakeholders*, identificando riscos e oportunidades que reforcem a competitividade e protejam o valor do negócio.

Criar uma cultura de impacto

Integrar na gestão do negócio e na relação com os Clientes uma cultura orientada para a medição do impacto social e ambiental das operações, assegurando decisões mais informadas e responsáveis.

Ser um parceiro para a sustentabilidade

Atuar como agente de mobilização do ecossistema, promovendo a advocacia junto de clientes, fornecedores, entidades reguladoras e demais *stakeholders* para acelerar a transição sustentável.

Liderar pelo exemplo

Assumir um papel de referência em sustentabilidade em Angola, demonstrando boas práticas que inspirem o sector financeiro e reforcem a credibilidade institucional do Banco.

Governar e operar de forma sustentável

Incorporar a governação ESG e capacitar a estrutura organizacional do Banco para uma gestão eficaz da sustentabilidade e da criação de impacto SEE, contribuindo para um negócio rentável e resiliente.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Com base nesta visão, e considerando os temas materiais identificados através do diálogo com as partes interessadas, o Standard Bank Angola reforçou em 2025 a aplicação dos **Pilares Estratégicos** do Grupo Standard Bank como base das suas áreas de impacto, assegurando coerência entre o propósito, a estratégia e a gestão de impacto:

→ **Inclusão financeira**

Promoção do acesso a serviços financeiros adequados e do reforço da saúde financeira da população.

→ **Criação de emprego e crescimento empresarial**

Apoio ao crescimento das empresas, à criação de emprego e à inclusão de grupos sub-representados na economia.

→ **Infra-estruturas**

Financiamento de infra-estruturas críticas que suportam o crescimento económico e o desenvolvimento humano.

→ **Comércio e investimento em África**

Dinamização do comércio intra-africano e facilitação do acesso das empresas a investimento regional e internacional.

→ **Alterações climáticas e finanças sustentáveis**

Apoio à transição para uma economia mais sustentável e resiliente, integrando considerações climáticas no negócio.

→ **Educação**

Promoção do acesso a educação inclusiva e ao desenvolvimento de competências para o futuro.

→ **Saúde**

Contribuição para o reforço da saúde pública e da prevenção de doenças.

Em 2025, o Standard Bank Angola manteve o foco na execução disciplinada da sua estratégia, orientada pelo propósito “*Angola é a nossa casa e nós promovemos o seu crescimento*”, assegurando coerência entre desempenho financeiro, gestão de risco e criação de valor social, económico e ambiental. A estratégia do Banco continua alinhada com as directrizes do Grupo Standard Bank, integrando os princípios ESG na tomada de decisão e na actividade de negócio.

Nesse contexto, destacam-se as seguintes **Áreas Estratégicas de Foco da Sustentabilidade**:

Apoio ao desenvolvimento económico e empresarial

A estratégia do Banco continua a privilegiar o financiamento da economia real, com especial atenção às micro, pequenas e médias empresas, à criação de emprego e ao apoio a sectores estruturantes para o desenvolvimento de Angola, em linha com as prioridades identificadas no Relatório de Sustentabilidade 2024.

Integração de factores ESG e gestão responsável do risco

Em continuidade com 2024, o SBA reforçou a integração dos factores ambientais, sociais e de governação (ESG) na gestão do risco e na governação, garantindo que a sustentabilidade permanece incorporada nos processos de decisão, supervisão e acompanhamento da actividade do Banco.

Investimento nas pessoas e cultura organizacional

O desenvolvimento, capacitação e bem-estar dos colaboradores mantiveram-se como uma prioridade estratégica, reconhecida no Relatório e Contas 2025 como um factor crítico para a resiliência, desempenho e crescimento sustentado do Banco.

Contribuição para o impacto social e ambiental

O Banco prosseguiu a implementação da sua Estratégia de Sustentabilidade, estruturada nos pilares de Pessoas e Comunidade, Parcerias, Planeta e Prosperidade e Crescimento Sustentável, assegurando continuidade face a 2024 e foco na materialização do impacto positivo, conforme reportado no Relatório de Sustentabilidade.

Crescimento sustentável do negócio

O SBA manteve em 2025 o enfoque no crescimento equilibrado e prudente da actividade bancária, num contexto macroeconómico desafiante, reforçando a eficiência operacional, a inovação e a proximidade com os Clientes, enquanto assegura níveis adequados de capital, liquidez e controlo de risco.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Eixos estratégicos

As áreas estratégicas são operacionalizadas através de quatro eixos estratégicos, que estruturam a actuação do Banco em sustentabilidade:

Da prioridade estratégica à criação de valor

Através destes pilares, o Standard Bank Angola assegura uma abordagem estruturada à sustentabilidade, permitindo transformar prioridades estratégicas em iniciativas concretas, monitorizadas através de indicadores e integradas na gestão global do negócio. Esta actuação reforça a capacidade do Banco de criar valor económico, social e ambiental de forma consistente e alinhada com a sua visão de longo prazo.

Ao priorizar estas áreas, o Banco reafirma o seu compromisso com uma actuação responsável, transparente e orientada para o impacto, garantindo que a sustentabilidade é um elemento central da sua estratégia e da sua contribuição para a sociedade.



Pessoas e Comunidade

Este pilar reflecte o compromisso do Banco com o desenvolvimento humano, a inclusão social e a capacitação das comunidades onde opera. A actuação centra-se na promoção da educação, da literacia financeira, do voluntariado corporativo e na valorização da diversidade, equidade e inclusão, reconhecendo as pessoas como um factor essencial para o crescimento sustentável e para a criação de valor partilhado.



Parcerias

Reconhecendo que os desafios sociais e ambientais exigem soluções colaborativas, o Banco aposta no estabelecimento de parcerias estratégicas com entidades públicas, privadas e da sociedade civil. Estas parcerias permitem ampliar o alcance e o impacto das iniciativas desenvolvidas, reforçando o papel do Standard Bank Angola como um agente activo de transformação e desenvolvimento sustentável.



Planeta

A protecção ambiental e a gestão responsável dos recursos naturais são prioridades centrais da estratégia de sustentabilidade do Banco. Este pilar inclui a gestão da pegada ambiental das suas operações, a redução de emissões de gases com efeito de estufa, a promoção da eficiência energética e a integração de critérios ambientais na avaliação de projectos e investimentos financiados.



Prosperidade e Crescimento Sustentável

O Banco promove um crescimento económico responsável, integrando critérios de sustentabilidade nos seus produtos, serviços e decisões de negócio. Este pilar assegura que a geração de valor económico está alinhada com práticas responsáveis, contribuindo para a resiliência do sistema financeiro e para o desenvolvimento sustentável de Angola, em linha com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Alinhamento da Estratégia de Sustentabilidade com os ODS

O SBA definiu 5 Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários e 6 relevantes, com base nas suas áreas de actuação, nas necessidades de desenvolvimento de Angola e nas prioridades do Grupo Standard Bank.

ODSs Prioritários

03

SAÚDE DE QUALIDADE

04

EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

08

TRABALHO E CRESCIMENTO ECONÓMICO

10

REDUZIR AS DESIGUALDADES

13

AÇÃO CLIMÁTICA

17

PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS

Outros ODSs Relevantes

01

ERRADICAR A POBREZA

05

IGUALDADE DE GÉNERO

06

ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO

07

ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS

09

INDÚSTRIA INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS

11

CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

 ODS prioritários para o SB Group  ODS Críticos para Angola

Além dos ODS críticos para Angola e prioritários para o Grupo, o Banco também considera o ODS17 como um dos seus ODS prioritários, em linha com a nossa estratégia de sustentabilidade



Standard Bank

Da Escuta à **Prioridade**



4.1. Como Escutamos os Nossos Stakeholders

A auscultação dos *stakeholders* é um pilar fundamental da abordagem de sustentabilidade do Standard Bank Angola (SBA), permitindo compreender as expectativas, prioridades e potenciais impactos associados à actividade do Banco. O SBA encara a materialidade como um referencial estratégico contínuo, que orienta a tomada de decisão, a definição de prioridades e o reporte de sustentabilidade.

Os temas materiais identificados em 2024 continuam a ser considerados relevantes e adequados ao contexto em que o Banco opera, reflectindo de forma consistente os impactos mais significativos do SBA do ponto de vista ambiental, social e de governação, bem como os assuntos com maior influência na tomada de decisão dos *stakeholders* internos.

Assim, em 2025, o foco do Banco incidiu na consolidação, aprofundamento e operacionalização dos temas materiais já identificados.

Os temas materiais definidos em 2024 continuam a servir de base para a definição das prioridades estratégicas em matéria de sustentabilidade, a selecção dos conteúdos e indicadores apresentados no Relatório de Sustentabilidade 2025, a orientação das políticas internas, iniciativas e planos de acção, a integração dos factores ESG nos processos de governação, gestão de risco e tomada de decisão.

Desta forma, a materialidade deixa de ser encarada apenas como um exercício de identificação e passa a assumir um papel central na condução da actividade do Banco, assegurando coerência entre a estratégia, a execução e o reporte.

No âmbito das reuniões do Comité, são monitorizados e discutidos temas directamente alinhados com os assuntos materiais, incluindo, entre outros, alterações climáticas, diversidade, equidade e inclusão, inclusão financeira, investimento social corporativo, energia, voluntariado e financiamento sustentável. Estes momentos permitem avaliar a adequação contínua das prioridades definidas, ajustar metas e indicadores sempre que necessário e assegurar que as decisões do Banco reflectem as expectativas e necessidades identificadas.

O SBA assegura a escuta contínua dos *stakeholders* internos através dos seus mecanismos de governação. O Comité de Sustentabilidade desempenha um papel central neste processo, funcionando como um fórum regular de acompanhamento dos temas materiais, de análise de riscos e oportunidades ESG e de validação de decisões estratégicas. O Banco adopta uma abordagem estruturada, contínua e integrada de envolvimento com *stakeholders*, reconhecendo que um diálogo eficaz com as partes interessadas é essencial para a boa governação, para uma gestão sã e prudente, para a sustentabilidade da actividade e para a criação de valor no longo prazo.

Stakeholder	Stakeholder
Clientes Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Inquéritos de satisfação do Cliente → <i>Feedback</i> dos processos de resolução de queixas → Compromissos directos através de vários canais	Fornecedores e Parceiros de Negócio Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Acordos de nível de serviço → Compromissos directos
As nossas Pessoas Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Apoio aos colaboradores afectados por eventos disruptivos (ex: Covid-19, reestruturações) → Programas de desenvolvimento de talento e de formação → Iniciativas de promoção de bem-estar de colaboradores → Programa de voluntariado	Supervisores e Reguladores Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Reuniões formais, seminários, reuniões bilaterais e apresentações sobre as próximas mudanças políticas → Acompanhar as deliberações no Parlamento
Accionistas e Grupo Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Reuniões do Grupo e de investidores, chamadas e conferências → Anúncios de resultados intercalares e anuais → Compromissos directos através de vários canais	Comunidade e outros Grupos Abordagens de envolvimento & Canais de Comunicação → Parcerias com instituições de responsabilidade social → Contacto com a rede de voluntários externos → Parcerias com instituições de ensino para o desenvolvimento de competências



Principais riscos e oportunidades na relação com *Stakeholders*

Ainda no modelo de relação com os *stakeholders* adoptado, o SBA identificou os principais riscos e oportunidades na criação de valor, de modo a conseguir orientar a sua actuação futura tendo em conta as especificidades identificadas em cada um dos grupos.

Stakeholder	Riscos	Oportunidades
 Clientes	→ Natureza dos negócios, dependência do mercado de <i>Oil & Gas</i> e outros sectores de emissões intensivas. → Capacidade de gerir mudanças de grande escala. → Manter a competitividade face a grandes instituições e tecnologias emergentes. → Menor adesão aos produtos e serviços com valor social e ambiental, a ser criados.	→ Posicionamento da marca Standard Bank como parceiro das empresas para a transformação sustentável. → Bancarização dos Clientes do retalho e de negócios informais. → Aumento do número de Clientes de Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME). → Competitividade da oferta e capacidade para fazer crescer o negócio. → Diversificação sectorial dos Clientes.
 As nossas Pessoas	→ Escassez de recursos humanos e dificuldades na retenção de talento. → Efeitos psicossociais da pandemia da Covid-19.	→ Formação e desenvolvimento das pessoas, no que diz respeito à cultura, envolvimento, diversidade e inclusão, liderança, competências técnicas e sustentabilidade. → Reforço da conexão ao propósito e motivação dos colaboradores através da materialização da Estratégia de Sustentabilidade e da criação da cultura de impacto.
 Accionistas e Grupo	→ Ausência de uma abordagem e metodologia de avaliação de impacto SEE comum para a sustentabilidade no Grupo, poderá levar a dispersão e pouca adesão dos membros do Grupo à sua transformação para a sustentabilidade.	→ Competitividade da oferta e capacidade para fazer crescer o negócio. → Aceleração da implementação da Estratégia de Sustentabilidade, derivado da aprendizagem das práticas do Grupo e de ferramentas existentes.
 Fornecedores e Parceiros de Negócio	→ Dependência operacional de terceiras partes e do seu nível de preparação, no processo de transformação do negócio, para um modelo mais sustentável.	→ Apoio dos fornecedores e parceiros na sua transformação para a sustentabilidade.
 Supervisores e Reguladores	→ Escassez de políticas e regulamentações com foco ambiental e social e implementação das mesmas.	→ Apoiar os supervisores, reguladores e ecossistema financeiro na transformação para a sustentabilidade.
 Comunidade e outros Grupos	→ Menor escala de impacto, devido à pouca adesão de outras instituições financeiras e empresas para parcerias no âmbito da Responsabilidade Social. → Pouca celeridade e elevada burocracia nas iniciativas de Responsabilidade Social, quando feitas em parceria com outras entidades. → Falta de conexão do Programa de Heróis de Azul ao Standard Bank de Angola. → Problemas sociais e ambientais em Angola.	→ Papel da comunidade na recuperação económica. → Desenvolvimento e requalificação de aptidões para a era digital ("digitalizar as pessoas não bancarizadas"). → Apoiar a comunidade no seu desenvolvimento e responder às necessidades sociais, materializando o propósito do SBA.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



4.2. O Que Continua a Importar

Os resultados do exercício de materialidade realizado em 2024 continuaram a orientar, em 2025, o processo de recolha de informação e a estruturação do Relatório de Sustentabilidade. A recolha de dados junto das diferentes Direcções do Banco foi realizada com base nos temas materiais previamente definidos, garantindo consistência, comparabilidade e continuidade da informação reportada.

Esta abordagem permite ao SBA reforçar a transparência do seu desempenho ESG, acompanhar a evolução dos temas materiais ao longo do tempo e demonstrar de forma clara como a escuta dos *stakeholders* se traduz em decisões, acções e resultados concretos.

O Standard Bank Angola reconhece que o contexto em que opera é dinâmico e que as expectativas dos *stakeholders* podem evoluir. Por esse motivo, o Banco mantém o compromisso de rever o exercício de materialidade sempre que se verifiquem mudanças relevantes no contexto interno ou externo, garantindo que os temas materiais permanecem alinhados com a sua estratégia e com a criação de valor sustentável a longo prazo.

Temas Materiais Prioritários



Conduta e práticas de negócio éticos



Bem-estar, saúde e segurança dos colaboradores



Produtos e serviços transparentes e justos



Eco-eficiência das operações e instalações



Criação de emprego em Angola e crescimento de negócios

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Pacto com Impacto: **Multiplicar o Impacto Positivo**



5.1. Como Promovemos o Impacto Positivo

Em 2025, o Standard Bank Angola promoveu impacto positivo de forma estruturada e consistente, assegurando que as suas iniciativas sociais, ambientais e económicas geraram valor mensurável para as comunidades, colaboradores e para o próprio Banco. A actuação sustentou-se em políticas aprovadas, programas em implementação, governação activa e acompanhamento regular através do Comité de Sustentabilidade.

Monitorização de resultados e melhoria contínua

Durante 2025, o Banco reforçou a sua abordagem à medição de impacto, com:

- **Definição e acompanhamento de objectivos** anuais de sustentabilidade;
- **Revisão periódica do estado das iniciativas** em sede de Comité;
- **Utilização de dashboards** e relatórios de progresso trimestrais para apoiar a tomada de decisão e assegurar transparência interna.

Investimento social orientado para impacto mensurável

Em 2025, o Banco manteve um modelo de investimento social estruturado, orientado para impactos concretos e alinhado com as necessidades da comunidade. As iniciativas acompanhadas incluíram, entre outras:

- **Projectos de educação e capacitação comunitária**, com foco em literacia financeira e desenvolvimento de competências;
- **Programas sociais de médio e longo prazo**, como projectos em execução plurianual (ex.: projectos com intervenção em várias províncias).

Voluntariado corporativo

O impacto positivo foi reforçado em 2025 através do **voluntariado corporativo estruturado**, enquadrado pelo **Mandato do Sub-Comité de Voluntariado**, aprovado e em vigor durante o ano. Este modelo assegura que:

- **As iniciativas de voluntariado** considerem os impactos sociais positivos para as comunidades e os benefícios SEE (*Social, Environmental e Economic*) para o Banco;
- **As acções** sejam avaliadas numa perspectiva de longo prazo, garantindo que os impactos positivos superam eventuais impactos negativos;
- **Os colaboradores** sejam envolvidos de forma activa em projectos com propósito social claro.

Inclusão financeira e literacia financeira

Ao longo de 2025, o SBA promoveu impacto económico e social através da **inclusão financeira e da literacia financeira**, com iniciativas planeadas e em execução.

Destacam-se:

- Programas de **literacia financeira** dirigidos a colaboradores e à comunidade, incluindo formação e acções de mentoria;
- Preparação de iniciativas de **apoio a pequenos negócios**, em parceria com outras áreas do Banco e entidades relevantes.

Governança da sustentabilidade e acompanhamento do impacto

Ao longo de 2025, o Comité de Sustentabilidade reuniu regularmente para acompanhar a execução das iniciativas, validar prioridades e monitorizar resultados. Durante o ano foram:

- Aprovadas e operacionalizadas políticas estruturantes, incluindo a **Política de Sustentabilidade e a Política de Financiamento Sustentável**, bem como aprovada e publicada a **Framework de Finanças Sustentáveis** garantindo alinhamento transversal das iniciativas com os princípios ESG;
- Monitorizado o estado das iniciativas, permitindo uma gestão mais rigorosa do impacto e da execução.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Pilares estratégicos de Sustentabilidade

Framework de Actuação em Sustentabilidade



Pessoas e comunidade

Objectivos

- Construir uma sociedade com mais acessos e mais inclusiva.
- Empoderar a força de trabalho actual e futura.
- Apoiar o acesso à educação de qualidade, inclusiva e equitativa, para dotar a população angolana de capacidades de competir numa economia cada vez mais global.
- Contribuir para a saúde pública e prevenção de doenças em Angola, mobilizando os recursos e a sociedade.



Parcerias

Objectivos

- Aumentar a sensibilização ambiental e social.
- Parcerias de sustentabilidade: liderando pelo exemplo e como parceiro dos nossos clientes para a sustentabilidade.



Planeta

Objectivos

- Proteger os recursos naturais e a saúde dos ecossistemas.
- Salvar os recursos futuros.
- Melhorar a eco-eficiência operacional do Banco.
- Desenvolver soluções de financiamento e serviços que apoiem a transição justa para o futuro sustentável de Angola.



Prosperidade e crescimento sustentável

Objectivos

- Financiar crescimento económico e inclusão.
- Criar empregos inclusivos, decentes e empoderar o crescimento progressivo das Micros e PME's.
- Compreender os desafios, prioridades e aspirações dos clientes, oferecendo soluções financeiras adequadas com retorno justo e sustentável.
- Desenvolver soluções para aprofundar a inclusão financeira.
- Financiar novas e melhorias de infra-estruturas críticas ao crescimento de Angola.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



5.2. Pessoas e Comunidade

No âmbito do pilar Pessoas e Comunidade, o Banco desenvolveu, ao longo de 2025, um conjunto de iniciativas com foco no apoio a comunidades locais e no fortalecimento de capacidades sociais.

As iniciativas apresentadas neste subcapítulo reflectem as acções implementadas durante o ano e o seu enquadramento na Estratégia de Sustentabilidade do Banco.

Inclusão Financeira

Dando seguimento à iniciativa iniciada em 2024, em Julho de 2025 teve início a segunda edição da Formação de Educadores Financeiros (FEF), demonstrando o compromisso do Banco com a sua Estratégia de Sustentabilidade e com o Pilar “Social” das práticas ESG.

Tal como na primeira edição, o FEF continua a alinhar-se com dois eixos fundamentais da estratégia:

- Impacto social através da inclusão e literacia financeira, promovendo o empoderamento financeiro das comunidades;
- Desenvolvimento e valorização das nossas pessoas, contribuindo para o bem-estar, capacitação e retenção de talentos dentro da organização.

Esta segunda edição visa consolidar e expandir os resultados obtidos, com foco na:

- Promoção de decisões financeiras mais conscientes e responsáveis, através de uma formação abrangente em gestão financeira pessoal.
- Capacitação dos colaboradores como mentores financeiros, reforçando competências pedagógicas e de facilitação.

O programa inclui temas como:

- **Investimentos e planeamento da reforma;**
- **Crédito responsável e gestão do endividamento;**
- **Finanças familiares, com foco em casais, idosos, crianças e adolescentes.**

Um marco importante desta edição é a integração dos mentores formados na 1ª edição como formadores em alguns módulos, promovendo a escalabilidade da iniciativa e a multiplicação do conhecimento dentro da organização.

Esta abordagem contribui directamente para o objectivo estratégico do Banco de formar todos os seus colaboradores em literacia financeira até 2027, reforçando o papel do FEF como ferramenta estruturante para a criação de valor social e institucional. Em termos de inclusão financeira, a FEF já tem gerado impacto positivo, através da escalabilidade e disseminação do conhecimento.

Principais indicadores de impacto

Após um ano de conclusão da primeira edição:

- **69% dos mentores** reportam uma melhoria significativa na tomada de decisões financeiras, ultrapassando a meta de 50%;
- **41% dos participantes** são mulheres, caminhando para a meta de 50%;
- **96,6%** aplicam o conhecimento adquirido na prática, ultrapassando a meta de 80%;
- **79,3%** tornaram-se mentores activos, ultrapassando a meta de 50%;
- Cada mentor impacta, em média, **1.218 beneficiários**, directa ou indirectamente;
- **65,5%** participam em actividades de literacia financeira dirigidas a terceiros, ultrapassando a meta de **50%**.
- Os mentores formados na 1ª edição dão literacia financeira a adultos e jovens do Programa Alfabetizar a Ilha – programa no âmbito da parceria do SBA com a Fundação Arte e Cultura.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Legal com Impacto

Em Junho de 2025, as Direcções de Jurídico e de Sustentabilidade promoveram uma acção de Responsabilidade Social com foco na Justiça Menstrual, através da arrecadação de pensos higiénicos por parte dos colaboradores do SBA destinados a um lar que acolhe meninas em situação de vulnerabilidade. A iniciativa procurou combater a pobreza menstrual, uma condição que compromete a frequência escolar, a saúde e a dignidade básica de muitas jovens, ao mesmo tempo que promoveu a sensibilização dos colaboradores sobre o ciclo feminino e os desafios associados à justiça menstrual.

Realizada em parceria com a AfriYan – Rede Africana de Adolescentes e Jovens, a acção está alinhada com os pilares estratégicos do Banco: Pessoas e Comunidade, Parcerias e Planeta.

A campanha incluiu a recolha de doações de pensos higiénicos por parte dos colaboradores e a realização de dois *workshops* educativos sobre justiça menstrual, reforçando o compromisso com a redução das desigualdades e a promoção da inclusão social.

Também foi realizado um *workshop* sobre o Ciclo e a Saúde Menstrual, dirigido a meninas em idade menstrual no Lar Santa Josefina Bakita. A sessão contou com a participação de uma especialista em saúde menstrual do Ministério da Saúde, bem como com o apoio do parceiro AfriYan.



O ***workshop* de “Justiça Menstrual”** contou com a presença de 54 colaboradores (57,4% mulheres e 40,7% homens).

73,6% dos participantes não conheciam o conceito de justiça menstrual antes do evento e após o evento a pontuação média de conhecimento sobre justiça menstrual ficou em 4,16 (num máximo de 5), indicando um nível alto de entendimento após o *workshop*.

100% dos participantes afirmam que o evento aumentou muito a consciência sobre desigualdades relacionadas à menstruação.

O ***workshop* “Mitos e Verdades – o que os homens nunca perguntam sobre elas”**, exclusivo a homens, contou com a presença de 37 colaboradores, com 80% a afirmarem ter ganhado uma melhor compreensão das particularidades da saúde da mulher e 86,7% afirma ter melhor compreensão dos desafios de saúde enfrentados por mulheres, após o *workshop*.

Até à presente data, a iniciativa permitiu beneficiar 93 meninas em idade menstrual, residentes no Lar Santa Josefina Bakita e na Obra de Caridade da Criança Santa Isabel.

Este apoio assegura-lhes uma cobertura de cinco anos sem necessidade de aquisição de pensos higiénicos, contribuindo para a promoção da saúde, da dignidade e da igualdade de oportunidades no acesso à educação e ao bem-estar.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Programa “60 Minutos Eco - Powered by Standard Bank Angola”

Em linha com o compromisso assumido em 2024, o Programa “60 Minutos Eco”, desenvolvido em parceria com a EcoAngola, manteve a sua dinâmica de encontros mensais em formato de tertúlia, reforçando o papel do Banco como agente promotor do diálogo e da sensibilização sobre os principais desafios ambientais e sociais em Angola.

Em 2025, foram realizados sete encontros temáticos, que contaram com a participação activa de *stakeholders* da sociedade civil, especialistas e representantes do Banco. Os temas abordados foram:

→ Maio – Sustentabilidade e Empregabilidade

Foco em oportunidades na economia verde para jovens
31 participantes presenciais

→ Junho – Desflorestação e Biodiversidade

Foco em Conservação Ambiental
80 participantes presenciais

→ Julho – Água nas Comunidades

Foco em Soluções para Acesso a Água Potável
45 participantes presenciais

→ Agosto – Energia Limpa e Acessível

Foco em Transição para Energias Renováveis
73 participantes presenciais

→ Setembro – Investimento Social

Foco em Soluções para o Combate às Desigualdades
65 participantes presenciais

→ Outubro – Mulheres e Justiça Climática

Foco no Papel das Mulheres na Sustentabilidade
35 participantes presenciais

→ Novembro – Sustentabilidade Empresarial

Foco em Práticas ESG em Empresas Angolanas
47 participantes presenciais

Os encontros continuam a cumprir o propósito do programa: criar uma plataforma inclusiva de diálogo entre diferentes partes interessadas, promovendo a consciencialização sobre os temas de sustentabilidade. A presença de moderadores – executivos do Banco, membros da sociedade civil e comunicadores – reforçam o compromisso com qualidade dos debates.

Além dos encontros presenciais, a EcoAngola desempenhou um papel fundamental na ampliação do alcance e impacto do programa, através de um conjunto de acções de mobilização e sensibilização pública que reforçam os temas mensais em diferentes fóruns nomeadamente:

→ Debates em rádios e televisões locais

Participações regulares em programas de comunicação social, levando os temas do mês a audiências mais amplas e diversificadas.

→ Publicação de artigos informativos no site e redes sociais da EcoAngola

Produção de conteúdos educativos e analíticos sobre os temas abordados nas tertúlias, promovendo o conhecimento e o envolvimento da comunidade digital.

→ Actividades de mobilização comunitária

Acções locais de sensibilização, como palestras, *workshops* e campanhas educativas, que ajudam a traduzir os debates em práticas concretas e acessíveis às comunidades.

Estas iniciativas complementares fortalecem o impacto do programa, garantindo que os temas discutidos não se limitem ao espaço físico dos encontros, mas se disseminem por múltiplos canais e alcancem públicos diversos. A abordagem integrada reforça o compromisso do Standard Bank Angola com a promoção da Sustentabilidade, da educação ambiental e da transformação social em Angola. O programa permanece, assim, plenamente alinhado com a Estratégia de Comunicação e Transparência em matéria de Sustentabilidade do Banco, valorizando o envolvimento comunitário e a colaboração com organizações da sociedade civil para amplificar o impacto social e ambiental das suas iniciativas.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Principais Indicadores de Impacto

Ao longo de 2025, as sessões contaram com um total de 423 participantes. O número médio de participantes aumentou de 45 por edição em 2024 para 65 por edição em 2025, com um aumento da interação do público ao longo das edições. Os participantes incluem estudantes universitários, especialistas e profissionais das áreas do Ambiente, empresários e sociedade civil.

Impacto ESG:

- **Capacitação:** aumento do conhecimento e das competências dos participantes.
- **Sensibilização:** maior consciencialização sobre desafios ambientais e soluções sustentáveis.
- **Networking:** criação de ligações entre academia, sector privado e sociedade civil.
- **Influência:** promoção do debate e da adopção de boas práticas nas organizações.

Dia de Mandela – Lar do Beiral

O Banco, a convite da Embaixada da África do Sul, participou nas actividades do Dia de Mandela, realizadas no Lar do Beiral. No âmbito desta iniciativa, foram doadas televisões ao lar, fraldas descartáveis para os idosos e livros. Estas acções culminaram no estabelecimento de uma parceria com a instituição, no contexto das actividades de voluntariado do Banco.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



5.3. Parcerias

O pilar Parcerias enquadra as iniciativas desenvolvidas em 2025 em colaboração com entidades externas, com o objectivo de apoiar a implementação das acções de sustentabilidade do Banco. Este subcapítulo apresenta as parcerias activas durante o ano e o seu contributo para a execução das iniciativas no âmbito da Estratégia de Sustentabilidade.

Fundação Arte e Cultura

Em Setembro de 2025 o SBA assinou um Acordo de Parceria com a Fundação Arte e Cultura. A parceria visa promover a transformação social e económica da comunidade da Ilha de Luanda, através da co-criação, co-gestão e implementação de iniciativas focadas em educação, inclusão financeira e empreendedorismo.

A colaboração será centrada no Centro Comunitário da Fundação Arte e Cultura, um espaço de referência social e cultural, que já oferece programas educativos, culturais e negócios sociais de impacto. A parceria pretende ampliar e fortalecer essas iniciativas, alinhando-se com os pilares estratégicos do Investimento Social Corporativo do SBA para melhorar o acesso à educação e literacia financeira em Angola.

Objectivos principais:

- **Reduzir o analfabetismo** funcional entre adultos com programas de alfabetização adaptados à realidade local.
- **Promover a inclusão financeira sustentável**, facilitando o acesso a serviços financeiros formais.
- **Capacitar mulheres e jovens em literacia financeira**, gestão de pequenos negócios e empreendedorismo.
- **Fortalecer redes comunitárias e o espírito associativo**, promovendo o desenvolvimento económico inclusivo.
- **Criar oportunidades de geração de rendimento e autonomia económica** para pessoas em situação de vulnerabilidade.

Impacto Social:

- **Redução do analfabetismo:** os programas de alfabetização vão permitir que adultos adquiram competências básicas de leitura e escrita, ampliando a inclusão social e económica.
- **Inclusão financeira:** a capacitação em literacia financeira e o acesso a serviços financeiros formais vai permitir melhor gestão de recursos, evitando o endividamento e investimento em educação.
- **Empoderamento de mulheres e jovens:** promoção da autonomia económica, igualdade de género e oportunidades equitativas.

A parceria com a **Fundação Arte e Cultura** materializou-se na implementação de iniciativas estruturantes que reforçam o seu impacto social. Nesse contexto, e alinhado com o Plano de Acção para a Intensificação da Alfabetização e Educação de Jovens e Adultos do Governo de Angola, foi implementada uma iniciativa integrada de capacitação comunitária na Ilha de Luanda, materializada através dos projectos “**Alfabetizar a Ilha**” e “**Literacia Financeira para Artesãs**”.

Fundação Arte e Cultura

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Projecto Alfabetizar a Ilha

O projecto **Alfabetizar a Ilha**, já desenvolvido pela Fundação Arte e Cultura, constitui a base desta intervenção conjunta, beneficiando da parceria com o Banco para o reforço da sua abrangência e para a ampliação do seu impacto junto das comunidades. A esta iniciativa junta-se o projecto de **Literacia Financeira para Artesãos**, concebido para complementar a componente educativa com competências práticas de inclusão financeira e empreendedorismo.

Sob a coordenação da Direcção de Sustentabilidade do SBA, esta intervenção procura responder de forma estruturada aos desafios do analfabetismo e da exclusão financeira, através da implementação de programas de alfabetização adaptados a diferentes faixas etárias, com particular enfoque em jovens e adultos em situação de vulnerabilidade.

O objectivo geral consiste em promover o desenvolvimento humano e comunitário sustentável na Ilha de Luanda, contribuindo para a redução da pobreza e o reforço da coesão social.

Para o efeito, foram definidos objectivos específicos que incluem a:

- **Redução dos níveis de analfabetismo funcional;**
- **Promoção da inclusão financeira sustentável;**
- **Capacitação de mulheres e jovens** em literacia financeira, gestão de pequenos negócios e empreendedorismo.

Adicionalmente, a iniciativa visa **fortalecer redes comunitárias de apoio**, incentivando o associativismo e a solidariedade, bem como **criar oportunidades de geração de rendimento**, promovendo maior autonomia económica para populações em situação de vulnerabilidade, com especial enfoque nas mulheres artesãs.

Os mentores da 1ª edição da Formação de Educadores Financeiros (FEF) – iniciativa do Banco iniciada em 2024, que tem como objetivo capacitar os colaboradores para atuarem como mentores, facilitadores e educadores, promovendo e desenvolvendo acções de literacia financeira para diferentes públicos, dentro e fora do Banco – são responsáveis por ministrar a literacia financeira, reforçando a componente prática e formativa junto da comunidade.

Principais indicadores de impacto Projecto Alfabetizar a Ilha:

O projecto Alfabetizar a Ilha está a ser desenvolvido em 2 escolas, com um total de 5 salas de aula. A Escola Chicala 1 conta com 2 turmas, enquanto a Escola Primária 1209 possui 3 turmas. O programa 2025/ 2026 atende actualmente 75 alfabetizandos, tendo como meta alcançar 100 pessoas ano.

Para enriquecer o processo de aprendizagem e fortalecer o compromisso do projecto em promover não apenas a alfabetização, mas também a integração cultural e social dos participantes, foram programadas diversas actividades pedagógicas e culturais. Entre elas destacam-se:

- Saídas para o Museu de Antropologia
- Aula prática sobre alimentação saudável
- Formação para professores sobre metodologias activas, formulação de objectivos educacionais e avaliação do ensino, funções didácticas
- Palestra sobre o início da luta armada em Angola
- Sessão sobre acesso aos serviços sociais
- Palestra sobre planeamento familiar



Literacia Financeira

O programa de Literacia Financeira contou com a participação activa de 5 mentores da primeira edição da FEF, que dedicaram em média 8 horas de voluntariado cada.

Em relação ao perfil dos participantes,

67,31%

género feminino
35 pessoas

32,69%

género masculino
17 pessoas

A faixa etária predominante situa-se entre 20 e 29 anos, representando 61,54% (32 pessoas), seguida por 30 a 39 anos (19,23%). Há também jovens com menos de 20 anos (5,77%) e adultos acima dos 40 anos, embora em menor número.

Quanto ao nível académico, a maioria concluiu o Ensino Médio (40,38%), enquanto outros se encontram na 10ª Classe (19,23%) e na 9ª Classe (13,46%). Há ainda participantes no início da formação universitária (5,77%) e casos isolados com outros níveis.

Universidade Agostinho Neto

Com o propósito de promover o acesso a uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa, foi estabelecida uma parceria com a Universidade Agostinho Neto para a implementação do projeto “Educação Mais Longe – Qualificação e Integração de Profissionais na Comunidade”. Esta iniciativa visa fortalecer a formação de estudantes universitários em áreas de especialidade, contribuindo para a sua integração e valorização no contexto comunitário.

O projecto tem como principais objectivos:

- **Apoiar a qualificação de quadros angolanos** com elevados padrões de qualidade, humanismo e compromisso social;
- **Contribuir para a formação de profissionais** em áreas prioritárias e com maior carência no sistema educativo nacional;
- **Valorizar o impacto social** gerado pela qualificação de profissionais, como motor de transformação e desenvolvimento.

Como parte integrante da iniciativa, foi criado um programa de bolsas de estudo, destinado a apoiar financeiramente a formação de profissionais angolanos. Este programa visa fortalecer o Capital Humano das instituições públicas, tornando-o mais capacitado e preparado para responder às necessidades do país.

Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM)

Em Junho, o Standard Bank Angola assinou um Memorando de Entendimento com o INAPEM (Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas), sob tutela do Ministério do Comércio e Indústria, com o objectivo de reforçar o sector empresarial em Angola.

Esta parceria estratégica assenta em três pilares fundamentais: o reforço da capacidade organizacional das PME, a facilitação do acesso aos mercados locais e regionais e a melhoria do acesso ao financiamento. Através desta colaboração, o Standard Bank Angola posiciona-se como parceiro financeiro de referência para as PME, disponibilizando produtos e serviços customizados que respondem às necessidades específicas das empresas e dos sectores prioritários. Estes sectores incluem a agricultura, as pescas, a micro indústria, a indústria transformadora e o comércio.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Principal indicador de impacto

15 novos clientes no ecossistema do INAPEM que necessitam de crédito e de acesso ao mercado local.

Fundo de Apoio ao Desenvolvimento da Indústria da Pesca e da Aquicultura (FADEPA)

Em Novembro, foi celebrado um Memorando de Entendimento com o FADEPA – Fundo de Apoio ao Desenvolvimento da Indústria da Pesca e da Aquicultura, organismo sob tutela do Ministério das Pescas. Esta parceria tem como foco específico a dinamização da economia azul, bem como a promoção de produtos e iniciativas orientadas para a sustentabilidade e o desenvolvimento responsável do sector das pescas e da aquicultura.

No âmbito desta colaboração, o Standard Bank de Angola (SBA) patrocinou a Conferência Internacional sobre Pesca e Aquicultura Sustentável (CIPAS 2025), realizada nos dias 4 e 5 de novembro, no Centro de Convenções de Talatona.

Durante o evento, o SBA e o FADEPA formalizaram o Memorando de Entendimento, com o objetivo de impulsionar a atividade das Pequenas e Médias Empresas (PME) no sector das pescas e dos recursos marinhos, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento deste importante segmento económico em Angola. No âmbito desta iniciativa, o Banco disponibilizou, numa primeira fase, um montante de financiamento superior a 20 mil milhões de kwanzas.

A CIPAS 2025 contou ainda com a participação de representantes do SBA em painéis de destaque. O Director Executivo da Banca de Pequenas e Médias Empresas, Fernando Chivinda, interveio no painel “Soluções Financeiras e Investimento Sustentável”. Por sua vez, a Diretora de Sustentabilidade, Rosemaire Luis, participou no painel “Género e Sustentabilidade: O Papel das Mulheres nas Cooperativas e nas Cadeias de Valor”.

Instituto Nacional de Segurança Social (INSS)

No âmbito da sua estratégia de promoção de impacto social positivo através de parcerias institucionais, o SBA celebrou um Memorando de Entendimento com o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), com vista à formalização do trabalho doméstico e ao reforço da inclusão financeira e da protecção social em Angola.

Esta parceria enquadra-se no **Projecto Domésticos Protegidos**, que assenta num modelo digital integrado destinado a facilitar o registo de empregadores e trabalhadores domésticos, a abertura de Contas Salário e a operacionalização do pagamento automático de contribuições sociais, bem como a integração de soluções de micro seguros, nomeadamente Acidentes de Trabalho, Vida/Funeral e, de forma opcional, Saúde. O modelo prevê ainda a transferência e reporte das contribuições ao INSS através da plataforma RUPE, promovendo eficiência operacional, rastreabilidade e transparência dos fluxos financeiros e contributivos.

A iniciativa foi concebida como uma solução **100% digital e escalável**, permitindo a progressiva expansão da cobertura a nível nacional, e reflecte o contributo do SBA para o fortalecimento de sistemas formais de protecção social, em articulação com entidades públicas. A implementação contempla uma fase inicial de projecto piloto, seguida de ajustamentos e posterior alargamento.

Ao fomentar a cooperação entre o sector financeiro e as instituições públicas, esta parceria contribui para a redução da vulnerabilidade social associada ao trabalho informal, reforçando o acesso a serviços financeiros e mecanismos de segurança social, em linha com o compromisso do Banco com o desenvolvimento socioeconómico sustentável.

Foi realizada uma auscultação às trabalhadoras domésticas, com o objectivo de auscultar as principais dificuldades enfrentadas por esta categoria profissional, visando a sua inclusão no sistema do INSS.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



5.4. Planeta

O pilar Planeta enquadra as iniciativas desenvolvidas em 2025 com foco na gestão dos impactos ambientais associados à actividade do Banco. Este subcapítulo apresenta as acções implementadas durante o ano e o seu enquadramento na Estratégia de Sustentabilidade, incluindo medidas relacionadas com a pegada ambiental e a utilização responsável de recursos.

Recolha de cartões multicaixa fora de uso

No âmbito da gestão de resíduos associados às suas operações, o Standard Bank Angola implementou uma campanha interna de recolha de cartões em PVC fora de uso.

Foram disponibilizados pontos de recolha em todas as agências do Banco, permitindo a entrega de cartões de débito e crédito expirados ou inutilizados por parte de colaboradores e clientes. A campanha foi acompanhada por acções de comunicação e sensibilização.

Esta iniciativa integra as medidas adoptadas pelo Banco no âmbito da melhoria contínua da gestão ambiental das suas operações, contribuindo para uma abordagem mais estruturada ao fim de vida dos materiais utilizados nos produtos bancários.

Insira aqui o cartão
inutilizado



Principais indicadores de impacto

3.326

Número estimado de
cartões recolhidos

23,3 kg

Peso total de cartões em
PVC recolhidos

→ **Abrangência:** Agências e unidades de negócio

→ **Participação:** Colaboradores e clientes do Standard Bank Angola

1

2

3

4

5

6

7

8

9



5.5. Prosperidade e Crescimento Sustentável

Projecto Libelinha

Em 2025, o Standard Bank Angola, em parceria com o Grupo Soapro e a Livraria Kiela, consolidou o Projecto Libelinha, uma iniciativa de Investimento Social Corporativo que reafirma o compromisso conjunto com a sustentabilidade e o desenvolvimento social.

O projecto nasce de uma visão partilhada de crescimento sustentável e de promoção de um acesso inclusivo e equitativo à educação em Angola. A sua implementação assenta na reabilitação, capacitação e activação de bibliotecas escolares, tendo em conta a resiliência e sustentabilidade futura dessas infraestruturas.

Principais objectivos:

- **Reabilitar instalações** de bibliotecas em escolas públicas
- **Capacitar profissionais** para a gestão e operação de bibliotecas escolares
- **Realizar eventos** de “Literacia para a Inclusão e Equidade”
- **Desenvolver materiais** e recursos de educação para a literacia

No âmbito da implementação do Projecto Libelinha na província do Huambo, foram promovidos encontros institucionais com o Governo Provincial e com as direcções das escolas abrangidas, com o objectivo de assegurar o alinhamento estratégico, o engajamento dos principais *stakeholders* e a sustentabilidade da iniciativa. Paralelamente, foi formalizada uma parceria com o empreiteiro responsável pela execução da obra, a Transinveste, garantindo a conformidade técnica e a qualidade das intervenções de reabilitação da infraestrutura das bibliotecas.

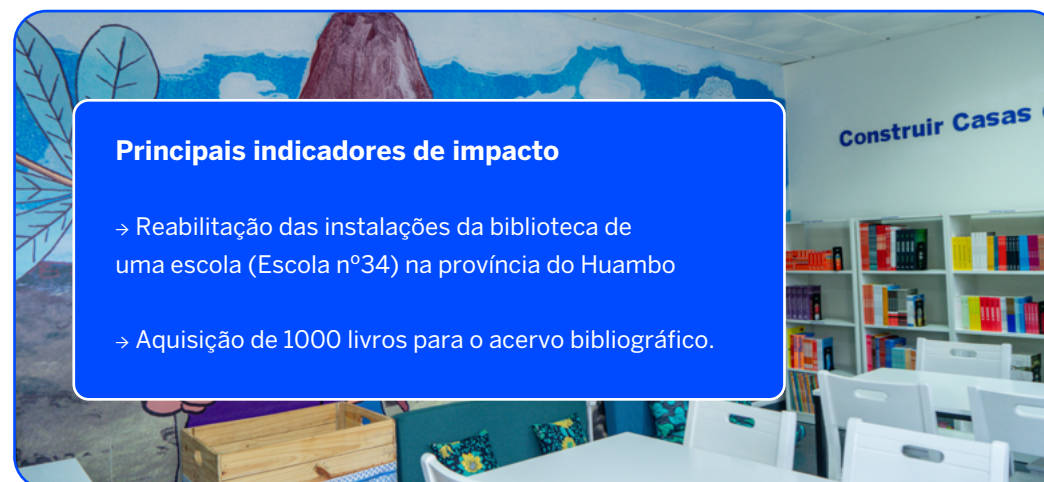
Impacto esperado

O Projeto Libelinha posiciona-se como facilitador do desenvolvimento educacional, para o acesso a educação de qualidade e contribuindo para a resiliência social e o fortalecimento das comunidades.

A iniciativa será implementada em três escolas de três províncias:

Cabinda, Huambo e Namibe, e cada biblioteca terá 1000 exemplares disponíveis.

Libelinha tem o potencial de contribuir igualmente para reduzir as desigualdades no interior do país ao empoderar e promover a inclusão social de crianças e jovens, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.



Principais indicadores de impacto

- Reabilitação das instalações da biblioteca de uma escola (Escola nº34) na província do Huambo
- Aquisição de 1000 livros para o acervo bibliográfico.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Finanças Sustentáveis

O CIB concluiu com sucesso um financiamento de médio prazo no valor de

AOA 2.450M

apoiar a expansão da rede da ANTOSC em 2025

Esta nova transação permitirá a implantação de torres de telecomunicações adicionais em todo o território angolano.

A linha de crédito foi estruturada como um Empréstimo Social, representando uma iniciativa pioneira dentro da plataforma *Debt Financing Solutions* (DFS) em Angola e nos mercados africanos de língua portuguesa. A operação reforça o alinhamento do Standard Bank com princípios de financiamento sustentável, em particular no apoio a projectos com impacto social positivo.

A estrutura adotada permite condições comerciais ajustadas, em reconhecimento ao contributo social da expansão de uma infraestrutura de telecomunicações mais inclusiva, promovendo o acesso e a conectividade em regiões prioritárias.

Este é mais um projecto classificado como **financiamento sustentável**, de acordo com o *Framework* de Finanças Sustentáveis do Standard Bank Group, enquadrando-se especificamente na categoria Social, reforçando a liderança do Standard Bank em finanças sustentáveis.

Este é o primeiro financiamento com uma componente de financiamento sustentável realizado pelo SBA no sector privado, depois de já ter financiado dois projectos sustentáveis de entidades públicas, na ordem dos 100 mil milhões de kwanzas.

No âmbito da estratégia de Sustentabilidade do Standard Bank Angola, este projecto insere-se no pilar Prosperidade e Crescimento Sustentável, com destaque para o eixo estratégico Infraestruturas. Este eixo tem como objectivo financiar novas obras e modernizar infraestruturas-chave, essenciais para o desenvolvimento económico e social do país – uma prioridade clara num contexto em que o investimento em infraestrutura básica continua a ser determinante para garantir inclusão, mobilidade, acesso a serviços e geração de oportunidades.

Principal indicador de Impacto

AOA 2.450 milhões



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Standard Bank

Governança, Risco e Integridade



6.1. Governação

6.1.1. Modelo de Governo

O modelo de governação do SBA foi concebido em função da natureza, dimensão e complexidade da actividade do Banco, assegurando uma estrutura de decisão, supervisão e controlo alinhada com os princípios de prudência, transparência e responsabilidade institucional.

O Conselho de Administração assume um papel central na definição estratégica, supervisão da gestão e acompanhamento dos principais riscos do Banco, garantindo o cumprimento do enquadramento legal e regulamentar aplicável. No âmbito deste modelo, determinados poderes são delegados na Comissão Executiva e em Comitês especializados, sem prejuízo da responsabilidade última e do controlo efectivo mantidos pelo Conselho de Administração.

A estrutura de governação adoptada permite assegurar uma adequada segregação de funções, maior eficiência na tomada de decisão e um acompanhamento contínuo das matérias críticas para a sustentabilidade e solidez da Instituição.

Princípios Orientadores

O SBA adopta um modelo de **Governo Societário** robusto, alinhado com as melhores práticas internacionais, os requisitos regulatórios e os princípios de gestão prudente do risco.

Este modelo assenta numa estrutura integrada de governação, gestão de risco e controlo interno, destinada a assegurar a eficácia dos processos de supervisão, a monitorização contínua dos riscos e o alinhamento entre a estratégia de negócio, os mecanismos de controlo e os objectivos institucionais do Banco.

A arquitectura de governação do Banco promove uma actuação assente em princípios de responsabilidade, transparência, independência, prestação de contas e supervisão efectiva, contribuindo para uma gestão equilibrada e sustentável da actividade. A existência de Comitês especializados e de mecanismos formais de delegação permite reforçar a qualidade técnica da análise e da tomada de decisão, assegurando simultaneamente elevados padrões de governação e controlo institucional.

Os princípios orientadores do modelo de Governo Corporativo do SBA correspondem aos requisitos exigidos pela regulamentação do BNA, bem como da CMC, estando também alinhados com os do Grupo Standard Bank, ao qual pertence, dos quais se destacam:

- **Responsabilidade e transparência** na relação com accionistas e partes interessadas;
- **Composição adequada e diversidade** nos órgãos sociais;
- **Gestão eficaz do risco e controlo interno**, assegurando a sustentabilidade e a integridade do negócio;
- **Prevenção de conflitos de interesse** e promoção de uma cultura ética e de consciência do risco;
- **Cumprir com os elevados padrões regulatórios e de Governança**, incluindo os do Grupo Standard Bank;

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Princípios Orientadores

O Aviso nº. 3/2026 de 23 de Fevereiro estabelece os pilares fundamentais de Governação Corporativa e Controlo Interno das Instituições Financeiras, definindo um conjunto de práticas no âmbito da estrutura de capital, estratégia, modelo de organização societária, transparência das estruturas orgânicas, políticas de gestão de risco, de remuneração e do conflito de interesses.

O modelo de Governação Corporativa é composto pelos seguintes mecanismos:

1

Políticas que regulam a participação dos accionistas do Banco, sendo de especial relevância as referentes ao exercício dos seus direitos estatutários;

2

Políticas do Conselho de Administração, dos seus Comités e da Comissão Executiva;

3

Procedimentos internos que contêm um conjunto de princípios e regras concretas de actuação, contidas no Código de Conduta;

4

Organograma que permite uma clara segregação de funções e responsabilidades dos diferentes órgãos, em que a distribuição dos pelouros sob alçada de cada Administrador Executivo é realizada de forma a garantir a segregação entre as funções de negócio, suporte e controlo;

5

Instrumentos utilizados para melhorar a informação prestada aos accionistas (com destaque para o Relatório e Contas e para a página institucional do Banco na *internet*) e processos destinados a fazer com que esta informação seja precisa, completa e atempada, incluindo o que está vinculado à relação com o Conselho Fiscal e com o Auditor Externo.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.1.2. Estrutura da Governação Corporativa

Órgãos Sociais

De modo a prevenir a existência de conflitos de interesses ou situações de abuso de informação privilegiada, os membros integrantes dos Órgãos Sociais do Banco regem-se por um Código de Conduta, do qual faz parte um conjunto de regras e deveres de confidencialidade.

Aliada à elevada experiência profissional e competências técnicas, os Órgãos Sociais são ainda reconhecidos pela sua idoneidade moral, cumprindo as normas e padrões do Banco.

A estrutura de Governação Corporativa do SBA segrega funções e responsabilidades entre diversos Órgãos Sociais do Banco, nomeadamente, a Assembleia Geral, Conselho de Administração, a Comissão Executiva e o Conselho Fiscal.

O Banco dispõe de um processo formal de selecção, avaliação e nomeação dos membros dos órgãos sociais, o qual se encontra definido na Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais e no Procedimento para a Nomeação dos Membros do Conselho de Administração.

Em 2025, o Banco aprovou, adicionalmente, a Política de *Fit and Proper* para Pessoas-Chave, a qual reforça o enquadramento de avaliação contínua da adequação dos titulares de funções relevantes, ao longo do exercício das suas funções. O Banco assegura, ainda, o cumprimento integral dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis em matéria de selecção, nomeação e avaliação de membros dos órgãos sociais, nos termos da Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras (RGIF) e da regulamentação prudencial emitida pelo Banco Nacional de Angola.

O processo de selecção e nomeação dos membros do mais alto órgão de Governança, estabelece critérios claros e transparentes para a identificação, avaliação e proposta de candidatos, assegurando que os membros nomeados reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, experiência, disponibilidade, independência e diversidade, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis.

Assembleia Geral

A Assembleia Geral é o Órgão Social constituído por todos os accionistas do SBA e o seu funcionamento é regulado pelos estatutos do Banco, competindo-lhe deliberar sobre as matérias que lhe são legal e estatutariamente atribuídas, designadamente a aprovação das contas, a distribuição de resultados, a nomeação e destituição dos membros dos órgãos sociais e as alterações estatutárias relevantes.

A mesa da Assembleia Geral é constituída por **um presidente e um secretário, que são mandatados por 4 anos**. A composição da mesa da Assembleia Geral é a seguinte:

→ **Presidente da mesa da Assembleia Geral:**

Sofia Vale

→ **Secretário da mesa da Assembleia Geral:**

Vanessa Pinto Rodrigues

1

2

3

4

5

6

7

8

9



A Assembleia Geral tem como competências:

- Eleição dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos membros da mesa da Assembleia Geral;
- Aprovação do relatório anual do Conselho de Administração, incluindo a análise e aprovação das demonstrações financeiras e adopção da distribuição de resultados proposta pelo Conselho de Administração, bem como a criação de reservas da Sociedade;
- Aprovação das remunerações dos membros dos órgãos sociais;
- Deliberação sobre alterações aos Estatutos;
- Aumento ou redução (incluindo, sem limitação, qualquer reembolso total ou parcial do capital social, e pagamento aos accionistas do valor nominal das acções respectivas ou de parte destas, desde que o pagamento seja efectuado através de fundos distribuíveis) do capital da Sociedade, mas sob reserva do estipulado nos Estatutos;
- Dissolução e liquidação da Sociedade;
- Qualquer fusão ou aquisição que envolva o pagamento de um montante igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) do capital da Sociedade;
- Qualquer alteração material da actividade principal da Sociedade em cada momento.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o Órgão responsável máximo pela gestão sã e prudente do Banco, competindo-lhe definir a estratégia, aprovar o modelo de governação corporativa, assegurar a solidez financeira e supervisionar a actividade da Comissão Executiva. Actualmente, o Órgão de Administração é composto por 11 membros que foram nomeados em Assembleia Geral por mandatos de 4 anos. Os Administradores têm acesso ilimitado à equipa de gestão e às informações sobre o Banco, bem como aos recursos necessários para o desempenho das suas responsabilidades.

O Conselho de Administração tem como competências:

- Controlo e gestão corrente da actividade do SBA, dentro dos limites impostos por Lei e pelos Estatutos;
- Ser o Órgão decisório máximo do Banco, com responsabilidade última em matéria de governação.

O Conselho de Administração tem a seguinte composição:

→ **Presidente do Conselho de Administração:**
Octávio Manuel de Castro Castelo Paulo

→ **Administrador Não Executivo:**
Wilhelmus Jacobus Engelbrecht

→ **Administrador Não Executivo:**
Manuel Costa Duarte dos Passos

→ **Administradora Não Executiva Independente:**
Ana Josina de Assis Simas Fortunato

→ **Administradora Não Executiva Independente:**
Raquel Celeste da Conceição Kulivela Sole

→ **Administrador Executivo:**
Luís Miguel Fialho Teles

→ **Administrador Executivo:**
Eduardo Miguel Massena Clemente

→ **Administradora Executiva:**
Yonne Lizett de Queiróz de Castro

→ **Administrador Executivo:**
Zaranyika Timothy Mugodi

→ **Administrador Executivo:**
Aronildo Bartolomeu Delgado Neto

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal (**Órgão de Fiscalização ou Fiscal Único**) é o Órgão Social com a função de fiscalizar a gestão da Sociedade, zelar pela observância da Lei e dos Estatutos, e verificar os registos contabilísticos e financeiros do Banco, **actuando de forma independente e no interesse do Banco e das partes interessadas**. É actualmente composto por cinco membros, mais precisamente, um Presidente, dois Vogais e dois Suplentes, em mandatos de 4 anos. O seu funcionamento e composição rege-se pelo disposto em legislação aplicável, regulamento próprio e nos Estatutos.

→ Presidente

Sérgio Eduardo Sequeira Serrão

→ Vogal

Fernando Jorge Teixeira Hermes

→ Vogal

Donald Carmo Calunda Lisboa

→ Suplente

Eduardo Quental Avelino Bango

→ Suplente

Pereira Carlos Mendonça

Auditoria Externa

A fiscalização externa do Banco é actualmente assegurada pela empresa Ernst & Young, Angola, Lda. De acordo com a regulamentação aplicável, designadamente o Aviso n.º 12/2023 BNA, e em conformidade com as orientações do Grupo Standard Bank, o Banco acautelou a independência e a objectividade dos seus auditores externos através da selecção de empresas de auditoria com reconhecimento internacional, cumprindo os requisitos internos de independência e rotatividade a cada 4 anos.

Comissão Executiva

A Comissão Executiva é o órgão responsável pela gestão corrente do Banco, foi constituída pelo Conselho de Administração, nos termos da legislação aplicável e dos Estatutos do Banco, com o intuito de garantir o correcto acompanhamento do exercício da actividade bancária da Sociedade, através da delegação dos poderes de gestão, dentro dos limites estipulados por Lei e pelos Estatutos do Banco, observando em particular a regra de segregação de funções.

Este órgão é responsável pela execução da estratégia definida pelo Conselho de Administração, garantindo a gestão eficiente das operações e o cumprimento das normas regulatórias e internas.

A Comissão Executiva é composta pelo Presidente e por quatro Administradores Executivos, aos quais são atribuídos pelouros específicos, assegurando a adequada segregação entre funções de negócio, de suporte e de controlo, assegurando uma estrutura colegial que promove a tomada de decisão informada, a segregação de funções e a responsabilização individual e colectiva. Adicionalmente, a Comissão Executiva executa as suas actividades com apoio da área de Estrutura Executiva, composta por colaboradores que desempenham funções enquanto secretárias e gestores/as de negócios.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Organograma Comissão Executiva

Presidente da Comissão Executiva
Luís Miguel Fialho Teles

Direcção de Banca de Pequenas e Médias Empresas (BCB)
Área de Impacto
Departamento de Pequenas Empresas, Departamento de Médias Empresas, Departamento de Ecossistemas e Parcerias, Departamento de Digital e Comércio Electrónico, Departamento de Soluções de Negócio, Departamento de Risco BCB, Departamento de Gestão de Dados

Direcção de Banca de Particulares e Privada (PPB)
Área de Impacto
Direcção Privada e Elevado Património, Direcção de Particulares, Direcção Digital and Ecommerce, Direcção de Canais de Distribuição, Direcção de Experiência no Cliente, Direcção de Produtos, Direcção de Personalização, Gestão de Risco de Fraude, Direcção de Bancassurance

Direcção de Governança e Secretariado da Sociedade
Direcção de Integração de Negócio

Administradora Executiva
Yonne de Castro

Direcção de Tecnologia
Área de Impacto
Segurança de Informação, Controlo de Produção, Fornecimento de Tecnologia, Estratégia Tecnológica e PMO, Serviços de Produção, Governance, Risco e Controlo

Direcção de Operações
Área de Impacto
Operações Internacionais, Operações Nacionais, Excelência Operacional, Controlo Operacional, Qualidade de Serviços

Direcção de Cibersegurança
Área de Impacto
Resposta a incidentes cibernéticos, Segurança de Aplicações, Arquitectura da Cibersegurança, Cibersegurança, Governação e Risco, Conformidade

Direcção de Automação e Melhoria de Processos
Área de Impacto
Monitorização e Controlo, Automação e Processos

Administrador Executivo
Aronildo Neto

Direcção de Risco
Área de Impacto
Direcção de Risco de Governação, Direcção de Riscos Não-Financeiros, Direcção de Crédito CIB, Direcção de Crédito BCB, Direcção de Crédito PPB, Direcção de Recuperação e Reabilitação, Direcção de Serviços Partilhados de Crédito

Direcção de Compliance
Área de Impacto
Regulatório, Monitorização, Unidade de Gestão de Crimes Financeiros, Serviços Forenses, Privacidade de Dados, Controlo Cambial, Capacitação de Negócio

Direcção de Sustentabilidade
Área de Impacto
Gestora, Portefólio Investimento Social Corporativo, Impacto ESG (parcerias e financiamento), Especialista, Sustentabilidade & Desempenho ESG

Administrador Executivo
Zaranyika Timothy Mugodi

Direcção de Banca Corporativa e de Investimento (CIB)
Área de Impacto
Banca Corporativa, Soluções de Dívida – Banca de Investimento, Banca Transaccional, Sala de Mercados, Gestão de Negócio, Gestão de Interacção Estratégica

Acompanhamento das subsidiárias

Administrador Executivo
Eduardo Clemente

Direcção Financeira
Área de Impacto
Contabilidade, Controlo, Financeiro e Reporte Regulatório, Reporte de Negócio, Impostos, Compras, Gestão de Tesouraria e Capital

Direcção Jurídica
Área de Impacto
Jurídico CIB, Jurídico PPB, Jurídico BCB, Funções Suporte Operacionais, Funções Suporte Controlo

Direcção de Pessoas e Cultura
Área de Impacto
Apoio às Áreas de Negócio e de Suporte, Formação e Desenvolvimento, Relações Laborais, Serviços Partilhados, Recrutamento, Bem-estar

Direcção de Marketing e Marca
Área de Impacto
Comunicação, Reputação e Patrocínios, Gestão de Plataformas de Marketing Digitais e Redes Sociais, Gestão de Estudos de Mercado e Insights, Gestão Sénior de Marketing (Marca; BCB e CIB), Gestão Sénior de Marketing, (PPB, SI)

Direcção de Instalações e Património
Área de Impacto
Construção e Arrendamento de Projecto, Instalações, Manutenção, Segurança, Logística, Negócios e Integração, Saúde e Segurança

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.1.3. Comunicação de Impactos, Riscos e Preocupações Relevantes

A comunicação dos impactos, riscos e preocupações relevantes do Banco é assegurada através de um modelo de governação estruturado, que garante um fluxo de informação adequado, tempestivo e proporcional entre as diferentes estruturas internas e o mais alto órgão de governação.

O Conselho de Administração, enquanto órgão máximo de governação do Banco, detém a responsabilidade última e indelegável pelas matérias de estratégia, governação, sustentabilidade, gestão de riscos, conduta e controlo interno. No exercício das suas competências, o Conselho é apoiado por cinco Comités especializados, criados com o objectivo de reforçar a supervisão, aprofundar a análise técnica de matérias específicas e apoiar o processo de tomada de decisão:

- Comité de Auditoria
- Comité de Risco
- Comité de Risco de Crédito
- Comité de Nomeações e Remunerações
- Comité de Tecnologias e Segurança da Informação, Dados e Operações

Complementarmente, o Banco dispõe de diversas estruturas internas responsáveis pela identificação, acompanhamento e reporte de impactos, riscos e preocupações relevantes, incluindo, entre outras, o **Comité de Sustentabilidade, o Comité de Gestão de Risco, o Comité de Gestão de Risco de Crédito, o Comité de Procurement, o Comité de Gestão de Activos e Passivos, o Comité de Estratégia, o Comité de Crédito, o Comité de Governação e Gestão de Projectos, a Unidade de Investigação e Risco de Fraude, a Delegação de Autoridade de Fornecedores e a função de Controlo Financeiro Interno.**

Neste contexto, o Comité de Sustentabilidade desempenha um papel central na identificação, monitorização e comunicação dos principais impactos ambientais, sociais e de governação (ESG), assegurando uma abordagem transversal e integrada da Sustentabilidade em todas as áreas do Banco. Compete a este Comité acompanhar a implementação da estratégia de Sustentabilidade e apoiar a mitigação dos impactos relevantes associados à actividade da Instituição.

O Conselho de Administração é responsável pela aprovação da estratégia de Sustentabilidade do Banco e acompanha regularmente a sua implementação, com especial enfoque nas iniciativas consideradas prioritárias para cada exercício. É igualmente da sua competência a aprovação dos relatórios regulamentares e dos documentos de divulgação pública, incluindo o Relatório de Sustentabilidade.

As preocupações críticas identificadas nos domínios da governação corporativa, gestão de riscos, sistema de controlo interno, conformidade regulamentar e conduta comercial — incluindo impactos negativos reais ou potenciais sobre as partes interessadas — são reportadas de forma estruturada e tempestiva ao Conselho de Administração, de acordo com a sua relevância e materialidade. Estas preocupações podem resultar, nomeadamente, de mecanismos formais de reclamação, canais de denúncia, auditorias, avaliações de risco e outros processos internos de monitorização e supervisão.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Este modelo assegura que o Conselho de Administração se mantém devidamente informado e envolvido na análise, acompanhamento e deliberação sobre os impactos e riscos relevantes para o Banco, garantindo a definição atempada de orientações estratégicas e a implementação das medidas correctivas consideradas adequadas.

Com o objectivo de reforçar o conhecimento, as competências e a sensibilização interna em matéria de desenvolvimento sustentável, o Banco deu continuidade a um conjunto de acções de formação e capacitação em Sustentabilidade dirigidas aos Colaboradores, incluindo os **órgãos de gestão de impactos ESG**. Estas iniciativas visam promover uma compreensão integrada da Sustentabilidade enquanto elemento estratégico e parte integrante do propósito do SBA, assente em acções concretas nos pilares Pessoas e Comunidade, Parcerias, Planeta e Prosperidade e Crescimento Sustentável.

Relativamente aos órgãos de gestão de impactos ESG as formações são específicas para as suas funções enquanto responsáveis pela **identificação, avaliação, gestão e mitigação de riscos e impactos ESG**.

6.1.4. Transparência e Divulgação de Informação

De modo a garantir uma correcta e constante comunicação com todos os seus *stakeholders*, o Banco tem em vigor uma Política de Transparência e Divulgação de Informação que visa estabelecer os princípios, directrizes e regras a observar no âmbito da transparência e divulgação de informação do Banco, garantindo, desta forma, a promoção de um padrão de transparência adequado, que deve pautar a actividade do Banco, alinhado com as exigências legais e regulamentares e com as boas práticas do mercado.

A presente política compreende a divulgação de toda a informação de publicação obrigatória assim como qualquer divulgação de carácter institucional, tendo como objectivo possibilitar uma visão abrangente da estratégia, do perfil de risco e da posição financeira, evitando assimetrias no seu acesso entre os diferentes *stakeholders*.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.2.Integridade

6.2.1. Ética, Conduta e Integridade Empresarial

O SBA tem a ambição de ser a Instituição Financeira líder em Angola e assumiu o compromisso de ser mais que um Banco e oferecer a todos os seus Clientes uma experiência bancária diferenciadora enquanto cria valor para a Sociedade. Este compromisso implica que o crescimento do Banco seja conseguido de forma sustentada e responsável.

Com vista ao cumprimento do seu propósito junto dos colaboradores e da sociedade onde actua, o Grupo Standard Bank possui uma declaração sobre Direitos Humanos que é seguida pelo SBA e que demonstra o compromisso do Banco em respeitar os Direitos Humanos de todas as pessoas.

Os direitos humanos são os direitos básicos e universais que sustentam a liberdade, a dignidade e a igualdade inerentes a cada pessoa, tal como definido na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

O SBA reconhece estes referenciais universais como enquadramento orientador para a sua actuação em matéria de direitos humanos.

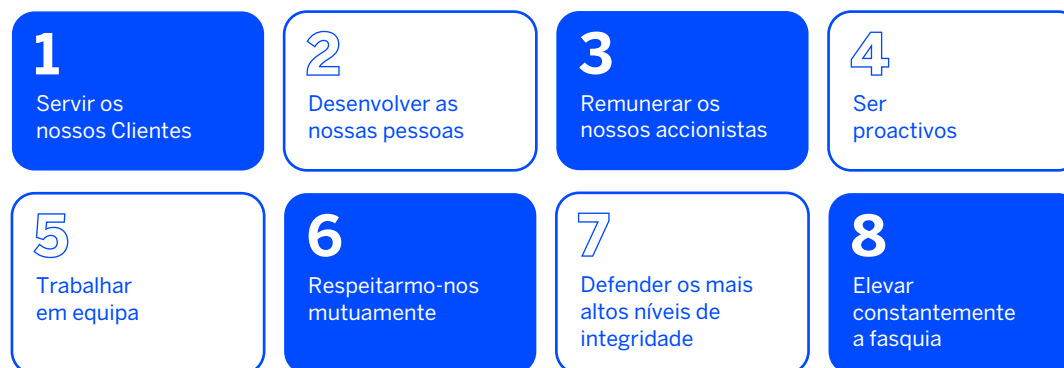
Código de Ética e Conduta

O Banco leva a sério quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, procurando evitar violações dos direitos humanos, bem como ser cúmplice das violações dos direitos humanos de outras partes. O compromisso do SBA de respeitar os direitos humanos está incluído em muitas das políticas e normas do Grupo. Desta forma, o Banco integra o respeito pelos direitos humanos nas suas operações diárias e na forma como faz negócios.

Ademais, o Banco elaborou um Código de Ética e Conduta que guia a sua actuação com os diversos *stakeholders* e onde são clarificados os seus valores, e cujo cumprimento implica a existência de uma estrutura de tomada de decisões comum. Assim, o Código de Ética e Conduta visa capacitar todo o SBA para a tomada de decisões baseadas em princípios e incentivar um debate honesto e robusto para determinar o curso de acção adequado em todas as situações.

A adesão aos valores, princípios e comportamentos descritos no Código de Ética e Conduta é parte integrante no processo de gestão de desempenho de todos os Colaboradores. O SBA assegura que as suas estruturas de incentivos e recompensas são equilibradas e promovem um comportamento dos colaboradores que cria resultados justos para os Clientes, enquanto mantém a integridade dos mercados.

O Código de Ética e Conduta define de forma pormenorizada os valores do Banco, fornece estruturas e orientações para a tomada de decisões baseada em valores que são:



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Conduta Pessoal

Como nos tratamos uns aos outros como colegas, como criamos uma cultura inclusiva e de apoio e a forma como apoiamos o desenvolvimento de competências e a progressão de carreira.

- 1

Promovemos a diversidade e a inclusão;
- 2

Não toleramos discriminação injusta, intimidação e assédio;
- 3

Apoiamos o desenvolvimento de competências e carreiras de colaboradores;
- 4

Asseguramos processos de gestão de desempenho que permitem um *feedback* construtivo e visam o desenvolvimento do colaborador;
- 5

Reconhecemos e recompensamos o colaborador com neutralidade e incentivamos o comportamento ético;
- 6

Incentivamos a inovação e a colaboração em prol de melhores resultados para os Clientes;
- 7

Assumimos a responsabilidade de representação do Grupo em público;
- 8

Asseguramos a gestão rigorosa e transparente de ofertas ou aceitação de presentes para impedir irregularidades;
- 9

Tomamos todas as medidas razoáveis para prevenir ou gerir conflitos de interesse com justiça;
- 10

Protegemos os activos materiais e intelectuais do Grupo;
- 11

Promovemos um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- 12

Desfrutamos da liberdade de associação e de organização colectiva.

Conduta Social

Como gerimos o nosso impacto nos diversos *stakeholders*, sociedade e ambiente.

- 1

Compreendemos e gerimos o nosso impacto social, económico e ambiental;
- 2

Esforçamo-nos por criar valor partilhado para *stakeholders*, incluindo accionistas, Clientes, colaboradores e as sociedades em que operamos;
- 3

Respeitamos os direitos humanos;
- 4

Promovemos a inclusão financeira;
- 5

Lidamos com os *stakeholders* de forma construtiva;
- 6

Responsabilizamo-nos pelas práticas de aquisição e relações com terceiros;
- 7

Comprometemo-nos a reduzir as nossas emissões de carbono e operacionais e financeiras em conformidade com a Política Climática do Grupo e com o Acordo de Paris;
- 8

Somos regidos por regras inequívocas no respeitante à acção política corporativa e financiamento de partidos políticos;
- 9

Comprometemo-nos com a criação de benefícios sustentáveis para as nossas comunidades através do nosso Investimento Social Corporativo (ISC).





Conduta de Mercado

Como asseguramos que os interesses dos nossos clientes estão no centro do exercício da nossa actividade comercial, que os clientes são tratados de forma justa e que a nossa conduta de mercado é justa e razoável.

1

Lidamos com os nossos Clientes com justiça e imparcialidade;

2

Comunicamos eficaz e proactivamente com os nossos Clientes;

3

Somos atentos às reclamações de Clientes;

4

Valorizamos o direito à privacidade e asseguramos o tratamento legal de dados pessoais com razoabilidade;

5

Utilizamos dados e inteligência artificial com responsabilidade;

6

Somos proactivos na detecção e prevenção de criminalidade financeira;

7

Apoiamos o bom funcionamento, equitativo e transparente dos mercados financeiros e não nos envolvemos em prática anticoncorrências;

8

Asseguramos que os pagamentos de comissões são legítimos e legais;

9

Conservamos registos adequados;

10

Asseguramos a exactidão das nossas demonstrações financeiras e a transparência.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.2.2. Segurança da Informação, Privacidade de Dados e Cibersegurança

A imagem de confiança alcançada pelo SBA junto dos seus Clientes e dos *stakeholders*, bem como a ambição do Banco em ser líder nos serviços financeiros de Angola através da disponibilização de serviços inovadores, exigem do Banco uma atenção constante e prioritária aos temas da Segurança da Informação, Privacidade de Dados e Cibersegurança.

Desta forma, o SBA desenvolveu e tem em prática uma Política de Resiliência Cibernética que permite a existência de uma cultura de segurança transversal à instituição, garantindo a existência de um ambiente de controlo robusto e conseguindo também assegurar que os requisitos dos *stakeholders* para a protecção de dados são atendidos continuamente, dando um especial foco à confidencialidade (entendida como o risco de acesso não autorizado a sistemas de dados e tecnologias), à integridade (entendida como o risco de manipulação de dados), e ainda à disponibilidade (entendida como o risco de indisponibilidade de sistemas de dados e tecnologia quando necessário).

Ademais, todos os sistemas do Banco são pensados e projectados para serem resistentes a ataques cibernéticos e incidentes. Em complemento, é mantido um forte ambiente de controlo e monitorização da tecnologia e todos os colaboradores recebem formação adequada e são consciencializados sobre estes temas em função das suas responsabilidades.

Assim, sendo a cibersegurança um tópico de extrema importância para o SBA, e face ao aumento dos crimes cibernéticos verificados nos últimos anos, o Banco tem prosseguido com o seu forte investimento em cibersegurança, através do desenvolvimento de um programa que contempla campanhas de *awareness*, formações para Colaboradores e a implementação de projectos específicos para proteger os canais do Banco.

Ao nível da Segurança da Informação e Protecção dos dados, o Banco é igualmente exigente com os seus colaboradores. O SBA tem o dever de proteger as informações pessoais dos seus Clientes, colaboradores, fornecedores e demais *stakeholders*, pelo que o Banco tem também em vigor importantes Políticas nesta matéria, das quais se destacam a **Política de Barreiras de Informações Estritamente Necessárias** que visa **(i)** assegurar a confidencialidade do Cliente; **(ii)** gerir adequadamente os conflitos de interesses reais, potenciais e que possam ser previsíveis; **(iii)** a implementação das obrigações de tratar os Clientes de forma justa e as restrições que proíbem a utilização indevida de Informações Não Públicas Relevantes e ainda **(iv)** garantir que as restrições aplicáveis à partilha e uso de informações necessárias, incluindo informações não públicas relevantes são rigorosamente respeitadas; e ainda a **Política de Risco de Informação do Banco**.

Para cumprir todas as suas responsabilidades nestes temas, o SBA possui uma Função Regulatória e de Aconselhamento cujas competências incluem:

- **Proceder ao acompanhamento de respostas e processos** junto das entidades reguladoras, nomeadamente, a Agência de Protecção de Dados;
- **Garantir o cumprimento das regras** sobre a privacidade dos dados;
- **Garantir a protecção** da confidencialidade das informações dos Clientes;
- **Proceder à Análise** de Impacto de Privacidade e Protecção de Dados.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Em 2025, a Direcção de Segurança da Informação consolidou a sua posição estratégica no Banco, reforçando governança, maturidade operacional e conformidade regulatória. As iniciativas seguiram normas internacionais, directrizes do Grupo SBG e requisitos do BNA, fortalecendo a resiliência e a confiança institucional.

A implementação de controlos baseados nos princípios de confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade e não-repúdio, aliada a programas de sensibilização e capacitação, elevou a postura de segurança do ecossistema tecnológico.

Domínio da Cultura e Sensibilização

No eixo cultural, foram intensificadas as iniciativas de sensibilização e formação em Segurança da Informação e Cibersegurança, abrangendo Colaboradores e áreas críticas do Banco. Destaca-se o reforço das campanhas direccionadas de *phishing*, com impacto directo no aumento da capacidade de identificação, prevenção e reporte deste tipo de ameaças, bem como a institucionalização do *Cyber Security Talks* como evento anual de referência no âmbito do Mês da Consciencialização sobre a Cibersegurança.

Domínio do Risco

Foi desenvolvido, aprovado e implementado o modelo *Security RVF (Risk Visibility & Feasibility)*, uma ferramenta executiva de avaliação de risco cibernético que suporta a Administração na tomada de decisões informadas, na priorização de investimentos e na aprovação de planos de acção. Este modelo introduziu uma abordagem prática e orientada ao negócio, ao conjugar a visibilidade real do risco com a viabilidade efectiva das medidas de mitigação.

Domínio Tecnológico

No domínio tecnológico, foi significativamente reforçada a postura de segurança do Banco, com o acompanhamento da evolução da jornada digital e a crescente adopção de ambientes *cloud*. Foram implementados e aprimorados controlos de segurança orientados a arquitecturas modernas, bem como realizados testes de intrusão às plataformas críticas e transaccionais, o que permitiu identificar e mitigar vulnerabilidades relevantes de forma preventiva.

Domínio Organizacional

Ao nível organizacional, foi realizada a adequação da estrutura da Direcção de Segurança da Informação, com reforço das equipas de Segurança Cibernética e de Operações de Segurança da Informação, garantindo maior capacidade técnica, operacional e de resposta a riscos emergentes.

A função do CISO passou a estar integrada de forma consistente nos principais fóruns de decisão e resposta, incluindo os mecanismos de actuação rápida associados à prevenção e resposta a incidentes de segurança e a fraudes.

Monitorização e Detecção

A capacidade de monitorização e detecção do ecossistema tecnológico foi igualmente reforçada, através da evolução das plataformas de segurança e da incorporação de mecanismos avançados de correlação e análise baseados em inteligência artificial, permitindo uma resposta mais célere e eficaz a eventos e possíveis incidentes de segurança.

Domínio de Governação e Conformidade

Em matéria de governança e conformidade, foram desenvolvidas, revistas, aprovadas e publicadas políticas estruturantes de Segurança da Informação, com destaque para a Política de Resiliência Cibernética e para o reforço do modelo de Gestão de Acessos, incluindo acessos lógicos. Estes avanços contribuíram para o fortalecimento do ambiente de controlo interno e para o cumprimento consistente dos requisitos regulatórios e das melhores práticas internacionais.

Principais Realizações em 2025

Em 2025, a função CISO e a Direcção de Segurança da Informação foram consolidadas de forma estruturada e sustentável no Banco, assegurando a sua aplicação transversal, o alinhamento com a estratégia corporativa, as orientações do Standard Bank Group e os requisitos regulatórios do Banco Nacional de Angola. Este processo permitiu elevar o nível de maturidade da governança, do controlo e da resiliência cibernética da Instituição.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Privacidade e Protecção de Dados

Para o Banco, é fundamental para construir a confiança com os Clientes e evitar multas e danos à reputação. O elemento confiança é primordial para o SBA, são tratados não só como um activo mas sobretudo como um direito fundamental. As características essenciais do direito à privacidade são salvaguardados, incluindo os direitos titulares de dados.

Os Clientes consideram a privacidade dos seus dados uma questão crítica porque sentem que não têm controle sobre, o SBA, está comprometido em garantir que exerce a sua actividade de acordo com o Código de Ética e Conduta e em conformidade com as leis, regras e normas de protecção de dados aplicáveis. Ao abraçar os requisitos de privacidade e protecção de dados o SBA oferece uma abordagem abrangente e proactiva à protecção de dados que prioriza o nosso direito fundamental à privacidade.

Neste contexto, a gestão da privacidade e da protecção de dados é estratégica para garantir conformidade regulatória e reforçar a confiança nas relações com os Clientes. A adopção de práticas sólidas e controlos eficazes assegura o respeito pelos direitos dos titulares e a mitigação proactiva dos riscos associados ao tratamento de dados pessoais.

A função de privacidade e protecção de dados, entre muitas, tem as seguintes responsabilidades:

- **Garantir** o cumprimento sobre a privacidade de dados;
- **Avaliar** o impacto de privacidade de dados;
- **Estabelecer e implementar** planos de controlo de risco de privacidade e protecção de dados do Banco;
- **Impulsionar** a cultura, sensibilização e formação sobre privacidade e protecção de dados no Banco;
- **Sensibilizar, actualizar e acompanhar** o desenvolvimento da nova legislação relacionada com a privacidade de dados com impacto nas actividades do Banco;
- **Garantir** o cumprimento da gestão do risco de privacidade e protecção de dados de acordo com as legislações relevantes a nível mundial;

- **Gerir** o Universo Regulatório e Gestão de Plano de Gestão de Risco de *Compliance* para as áreas do Banco, bem como a confirmação da implementação de controlos e cumprimento de normas internas e toda a legislação relacionada com privacidade de dados;
- **Desempenhar** o papel de conselheiro especialista de *Compliance* em privacidade e protecção de dados;
- **Supervisionar** todos os elementos relacionados com a monitorização da privacidade dos dados (avaliar, remediar, governar) para reforçar a confiança no ambiente de controlo;
- **Desenvolver** proactivamente uma parceria sólida com as áreas do Banco, permitindo cooperações reforçadas com o intuito de reforçar a privacidade e protecção de dados;
- **Fazer** a intermediação e interação com as Entidades Reguladoras (Agência de Protecção de Dados e Banco Nacional de Angola) e de todos os assuntos de privacidade de dados.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.2.3. Combate ao Branqueamento de Capitais, Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa

O Grupo Standard Bank tem implementadas, em todas as jurisdições onde actua, programas desenvolvidos especificamente para combater o crime financeiro. Estes programas são geridos pelo *Group Anti-Financial Crime* (GAFC) que tem as funções de supervisionar as medidas do Grupo em matéria de combate ao branqueamento de capitais (BC), financiamento do terrorismo (FT), proliferação de armas de destruição em massa (PADM), combate ao suborno e corrupção, prevenção da facilitação da evasão fiscal e detecção de fraudes e à mitigação de riscos.

A gestão prudente dos riscos e o combate ao Crime Financeiro é visto pelo SBA como uma das prioridades das suas operações de controlo interno, sendo este um tema essencial para garantir a segurança e solidez das instituições financeiras e para evitar riscos regulatórios e reputacionais para o Banco. Assim, todos os colaboradores possuem a responsabilidade de agir no combate ao crime financeiro em qualquer uma das suas formas, sendo obrigados a relatar preocupações ou incidentes que tenham conhecimento através dos canais internos do Banco apropriados. Em complemento, o SBA comunica todas as transacções suspeitas às autoridades competentes de acordo com a legislação aplicável.

Com vista a capacitar todos os colaboradores no tratamento dos temas de crime financeiro, o SBA tem em vigor um conjunto de formações obrigatórias que devem ser realizadas anualmente das quais se destacam:

- **Combate** ao Branqueamento de Capitais
- **Sensibilização Geral** sobre Anti-Suborno e Corrupção
- **Sanções Financeiras e Combate** ao Financiamento do Terrorismo
- **Conduta Pessoal**

A obrigatoriedade de realização anual destas formações garante que todos os colaboradores estão cientes e são sensíveis aos riscos existentes e que possuem os conhecimentos necessários para implementarem os procedimentos necessários de comunicação a seguir em caso de detecção de alguma actividade suspeita. Por força do aumento do número de provedores de serviços individuais independentes (PSI) que tem vindo a ocorrer nos últimos anos e devido ao consequente aumento do risco de não conformidade com as políticas e requisitos regulatórios em matéria de crime financeiro, o SBA decidiu alargar as formações destas matérias a todos os PSI que devem realizar estas formações através de uma Plataforma do Grupo, diferente da usada pelos colaboradores para a realização das suas formações.

Neste âmbito, o SBA tem em vigor um conjunto de Políticas e de outros documentos relacionados que garantem que o Banco cumpre todas as suas obrigações e que os todos os colaboradores têm acesso à informação necessária para o correcto cumprimento das suas funções, de entre as quais se destacam:



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Política de Controlo de Sanções Financeiras e de Financiamento Contra o Terrorismo

Foi desenvolvida com vista ao cumprimento das obrigações regulamentares aplicadas ao Banco quer a nível local, como a nível internacional, no sentido de garantir que:

- Sejam evitados, mitigados e adequadamente geridos os riscos decorrentes de sanções e financiamento ao terrorismo;
- As funções e responsabilidades das áreas de negócio estejam definidas;
- Seja estabelecido um modelo para a gestão de risco de sanções e riscos relacionados com o terrorismo.

Política de Combate ao Branqueamento de Capitais, Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa

Destina-se a impedir que o Banco e os seus produtos e serviços sejam utilizados para branqueamento de capitais, financiamento do terrorismo e proliferação de armas de destruição em massa (BC/FT/PADM). Assim, tem em vista garantir o cumprimento das obrigações legais aplicáveis ao Banco por forma a assegurar que:

- Os riscos decorrentes do BC/FT/PADM são mitigados e geridos de forma proactiva;
- Obrigações estatutárias e regulamentares relevantes são cumpridas;
- O Banco e os seus colaboradores estão protegidos contra riscos legais, regulatórios e de reputação e/ou sanções administrativas que podem resultar das instâncias ou percepções de BC/FT/PADM;
- A reputação e integridade do Banco são protegidas ao tomar todas as medidas razoáveis para impedir a sua utilização para o BC/FT/PADM;
- Os princípios de diligência devida ao Cliente (DDC – *Client due diligence*) e a implementação de uma abordagem baseada no risco para mitigação dos riscos de BC/FT/PADM são endossados como uma pedra angular das práticas de negócio do Banco.

Manual de Diligência Reforçada de Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo

O objectivo não é fornecer requisitos detalhados sobre os procedimentos que precisam de ser realizados para a Diligência Reforçada (EDD), mas, em vez disso, fornecer uma visão geral das informações e “indicadores” que estão disponíveis para o analista ao realizar uma investigação de EDD. O documento também visa criar consciência em torno de certos cenários que são considerados

bandeiras vermelhas (*red flags*) num ambiente de combate ao branqueamento de capitais.

Estrutura de Abordagem Baseada no Risco de Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo

Reflecte os requisitos mínimos do SBA em relação a uma estrutura de abordagem baseada no risco de BT/ CFT e pode ser complementado com as políticas ou procedimentos existentes, desde que os requisitos mínimos sejam cumpridos.

Ainda no âmbito do combate ao branqueamento de capitais, financiamento ao terrorismo e proliferação de armas de destruição em massa, a Lei n.º 5/20, de 27 de Janeiro (Sobre a Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais, Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em massa), estabelece que as instituições financeiras devem adoptar e implementar medidas para prevenir e detectar actividades criminosas, incluindo o combate ao branqueamento de capitais, do financiamento do terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa, bem como assegurar as comunicações com as autoridades competentes, em particular a Unidade de Informação Financeira.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Anti-Suborno e Corrupção

O SBA, tal como o restante Grupo Standard Bank, adopta uma abordagem de tolerância zero em relação ao suborno e corrupção. Assim, o Banco rege a sua actuação por uma Política de Anti-Suborno e Corrupção aplicável a todas as entidades e Colaboradores do Banco e concebida para cumprir as obrigações legais e regulatórias aplicáveis, bem como todas as exigências destinadas a mitigar o risco de conduta em todo o Banco. O suborno e a corrupção distorcem os mercados e prejudicam o desenvolvimento económico, social e político. É totalmente inaceitável que o Banco e as suas Pessoas Associadas sejam envolvidas ou implicadas, por qualquer forma, em subornos, ou em qualquer prática corrupta. Nos termos da legislação aplicável, os actos de corrupção, inclusive o suborno, podem dar azo a penalidades criminais.

O Banco realiza avaliações periódicas do risco associado às práticas de Anti-Suborno e Corrupção abrangendo todos os segmentos de Clientes e demais *stakeholders* relevantes, sendo dado um especial enfoque às áreas consideradas de maior risco.

O SBA mantém uma política de tolerância zero à corrupção, havendo no Banco uma forte cultura Anti- Corrupção de todos os colaboradores, o que se reflecte na inexistência de casos de corrupção na instituição.

Responsabilidades dos Colaboradores

No cumprimento das suas funções, todos os colaboradores têm de cumprir com o disposto nas políticas e procedimentos do Grupo Standard Bank, bem como com todos os requisitos regulamentares aplicáveis para evitar e prevenir o suborno e corrupção. Assim, os colaboradores devem detectar, relatar, monitorizar e responder adequadamente a quaisquer incidentes que possam ocorrer. Ademais, previamente à nomeação de qualquer colaborador é elaborada uma triagem para aferir a sua adequação com as exigências de Anti-Suborno e Corrupção:

- Todos os colaboradores devem realizar, anualmente, formações obrigatórias de consciencialização sobre Anti- Suborno e Corrupção;
- Os colaboradores em funções consideradas de maior risco também recebem formação especializada para as suas funções com uma periodicidade anual;
- Todos os colaboradores devem atestar que compreendem a forma como as Políticas de Anti-Suborno e Corrupção se aplicam às suas funções e responsabilidades;
- Todos os colaboradores devem relatar quaisquer tentativas de suborno ou de pagamentos de facilitação, sendo garantida a sua protecção e a disponibilização de canais anónimos de denúncia.

Comunicação e Capacitação dos Colaboradores nos temas de Combate à Corrupção

Todos os colaboradores realizam anualmente formações obrigatórias de consciencialização sobre anti-suborno e corrupção, reforçando a cultura Anti- Corrupção e tolerância zero à corrupção do Banco. Em 2025, 100% dos colaboradores foram comunicados e capacitados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adoptados pelo SBA. Durante o período em análise, não houve qualquer reporte de operações relacionadas a Corrupção. As situações relacionadas a corrupção são encaminhadas ao canal de denúncia/via email.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Prevenção da Fraude

A fraude é definida como uma deturpação ilegal e intencional cometida com o objectivo de obter um ganho injusto ou ilegal, sendo que no contexto financeiro podemos encontrar, a título de exemplo, casos de fraude nas aplicações, fraude nos cartões bancários, fraude nas compras, fraude dos funcionários, fraude digital, fraude de seguros e ainda fraude de transacções.

Neste sentido, o SBA vê com grande preocupação o crescimento destas práticas prejudiciais para os seus Clientes e para a sociedade tendo, por isso, em vigor Políticas e procedimentos para ajudar a mitigar estes riscos, estando comprometido com a melhoria contínua dos seus resultados nesta matéria.

Assim, o SBA aplica as mais recentes políticas e procedimentos do Grupo Standard Bank no combate à fraude e, em 2020, o Grupo implementou uma ferramenta de gestão de risco de fraude centralizada, reforçando assim a sua abordagem proactiva e preventiva à gestão de riscos de fraude, garantindo, deste modo, uma experiência do Cliente consistente em todo o Grupo.

O *Group Investigation and Fraud Risk* investiga todos os eventos de fraude, interna e externamente, fornecendo recomendações sobre o controlo de fraude com vista a corrigir lacunas identificadas.

O Grupo continua a investir na sensibilização dos Clientes e colaboradores para o risco de fraude

através de vários canais como *e-mail*, *pop-ups* de *internet banking*, informações no site, redes sociais, entre outros, contribuindo assim para a educação dos *stakeholders* nestes temas e para a informação de formas de protecção contra as tentativas de fraude.

Responsabilidades dos Colaboradores

→ Todos os colaboradores, pessoas associadas e terceiras devem relatar todas as tentativas de fraude, quer suspeitas ou reais;

→ Todos os colaboradores recebem formações antifraude obrigatórias com uma periodicidade bianual e o Conselho de Administração recebe, anualmente, uma formação sobre os princípios da política antifraude.

Abuso de Mercado

O abuso de mercado inclui o abuso de informação privilegiada, a publicação ilegal de informação privilegiada, as práticas comerciais proibidas e a publicação de declarações, promessas e/ ou previsões de mercado falsas ou enganosas.

No contexto das actividades financeiras desenvolvidas pelo SBA, é essencial manter os mais elevados padrões de conduta profissional nas transacções nos mercados financeiros. Deste modo, o Grupo Standard Bank tem em vigor uma Política de Abuso de Mercado com o objectivo de garantir que o Grupo, bem como todos os colaboradores, apoiam o funcionamento ordenado, justo e transparente do

mercado financeiro, incentivam a sua integridade e contribuem para o reforço da estabilidade financeira nos mercados em que o Banco opera.

Responsabilidades dos Colaboradores

→ Na realização de transacções nos mercados financeiros, nas comunicações com participantes no mercado ou no tratamento de informações confidenciais, os colaboradores devem ponderar se o seu comportamento, ou se o comportamento das outras partes, podem constituir eventuais casos reais ou potenciais de abuso de mercado;

→ Os colaboradores devem estar cientes e cumprir todas as leis e regulamentos relacionados com o abuso de mercado que se aplicam dentro das jurisdições em que estão localizados, agem ou transaccionam ou onde facilitam transacções em nome de terceiros;

→ Todos os colaboradores que suspeitem de qualquer conduta que possa levar ou que tenha levado a um possível abuso de mercado ou de não conformidade com a Política de Abuso de Mercado, devem notificar atempadamente o *Group Market Abuse Surveillance Compliance* ou a linha de reporte anónima de ética e fraude;

→ Os colaboradores devem receber formação obrigatória sobre a Política de Abuso de Mercado e políticas relacionadas.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Política Fiscal

O SBA, em linha com as práticas do Grupo, tem uma Estratégia Fiscal prudente e encontra-se totalmente comprometido com o cumprimento das leis tributárias e com a divulgação de todas as informações fiscais necessárias nas comunidades onde actua.

A Estratégia Fiscal do Banco tem como objectivo garantir o cumprimento efectivo e contínuo dos requisitos, actuais e futuros, das informações fiscais do Cliente e garantir que os riscos fiscais sejam adequadamente geridos em matéria de serviços e produtos existente e novos, seguindo ao mesmo tempo a estratégia de crescimento e aquisição do Banco.

O Conselho de Administração é quem aprova a Estratégia Fiscal, sendo a mesma actualizada de 2 em 2 anos. Complementarmente, o Banco dispõe de um Departamento Fiscal que vela pelo cumprimento das obrigações fiscais, e, em concreto, o *Manager* de *compliance* fiscal, elabora universos regulatórios e emite recomendações para melhoria de processos e de conformidade fiscal.

Para o relato de preocupações relacionadas com comportamentos antiéticos ou ilícitos e com a integridade da organização em matéria fiscal, o Banco recorre a mecanismos formais de reporte de âmbito transversal, nomeadamente os canais de denúncia, que permitem a comunicação segura, confidencial e independente dessas situações,

assegurando o seu adequado tratamento e acompanhamento.

Os conteúdos de natureza fiscal são objecto de um processo de verificação que envolve a revisão por colaboradores séniores com responsabilidades relevantes, bem como, quando aplicável, por consultores fiscais externos independentes, assegurando a sua exactidão, consistência e conformidade com a legislação e normativos aplicáveis.

Política de Prevenção de Facilitação de Evasão Fiscal

Assim, o Banco tem em vigor uma Política de Prevenção de Facilitação de Evasão Fiscal, que foi concebida para regular o desenvolvimento, a implementação e a incorporação de procedimentos razoáveis para impedir a facilitação da evasão fiscal pelas pessoas associadas do Banco.

Esta Política visa também proteger o Banco e os seus Colaboradores de penalidades e riscos legais, regulatórios e de reputação que possam resultar da falha na implementação de procedimentos razoáveis para prevenir a facilitação da evasão fiscal. Acresce que a mesma visa ainda disciplinar a concepção e a implementação de tais procedimentos para prevenir, detectar, monitorizar, reportar e responder adequadamente à facilitação da evasão fiscal para proteger a reputação e os recursos do Banco.

Conflitos de Interesses

Apesar do profundo detalhe previsto na Política de Conflito de Interesses e de todos os mecanismos de Responsabilidades dos Colaboradores, os conflitos de interesses surgem em qualquer actividade ou transacção em que o Banco é parte ou para a qual o Banco presta serviços e quando: (i) os interesses do Banco e do Cliente são conflitantes/incompatíveis; (ii) os interesses pessoais de algum colaborador ou agente do Banco são conflitantes/incompatíveis com os interesses do Cliente; (iii) os interesses pessoais de um colaborador ou agente do Banco são incompatíveis com os interesses do Banco; (iv) os interesses de dois ou mais Clientes do Banco entram directamente em conflito ou são incompatíveis entre si; (v) em termos da estrutura do Grupo e linhas de reporte, a informação pode fluir entre as várias entidades, administradores não executivos, a sua sociedade-mãe e/ ou outras subsidiárias e poderá levar ao surgimento de conflitos de interesses similares (por exemplo, partilha de potenciais informações proprietárias, confidenciais ou, de outro modo, confidenciais de diferentes entidades).

Assim, o SBA tem em vigor uma Política de Conflito de Interesses que é divulgada a todos os colaboradores do Banco e que se rege pelos mais altos padrões éticos e deontológicos, procurando, por um lado, identificar, monitorizar e mitigar situações de potenciais conflitos de interesses que protejam o Banco enquanto Organização, os seus Colaboradores e Clientes de eventuais danos e, por outro lado, permite assegurar o estrito cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Apesar do profundo detalhe previsto na Política de Conflito de Interesses e de todos os mecanismos de defesa implementados, na eventualidade de um conflito não poder ser eficazmente gerido nos termos da Política, o Banco procederá ao desenvolvimento de todos os esforços necessários para comunicar aos *stakeholders* envolvidos nessa situação.

Em complemento, o Banco tem também em vigor outras Políticas como a Política de Contas de Negociação Pessoal que visa estabelecer orientações para prevenir a utilização indevida de informação privilegiada para uso próprio, a Política de Transacções com Partes Relacionadas que tem o objectivo de regular o processo de identificação e monitorização das transacções do Banco com as suas partes relacionadas e também a Política de Presentes e Entretenimento que visa o desenvolvimento de controlos para identificar, evitar, mitigar e divulgar conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes que possam surgir ao dar e receber presentes e entretenimento e regula os termos pelos quais os colaboradores podem ou não aceitar ou oferecer algum presente ou entretenimento.

Responsabilidades dos Colaboradores

→ Todos os colaboradores, consultores, fornecedores e outras partes interessadas devem agir em todos os momentos com honestidade e integridade, devem estar atentos a potenciais conflitos de interesses e devem gerir de forma justa todos os conflitos de interesses;

→ Todos os Colaboradores devem cumprir a Política de Interesses Comerciais Externos do Grupo. Todos os colaboradores devem obter aprovação antes de entrarem numa relação comercial externa, bem como declarar qualquer relação comercial externa detida por eles ou pelas suas partes relacionadas;

→ Todos os colaboradores devem comunicar imediatamente quaisquer preocupações sobre potenciais conflitos de interesses relacionados com as suas funções;

→ Todos os colaboradores devem receber formação anual obrigatória sobre a Política de Conflito de Interesses e Políticas relacionadas;

→ Todos os anos, todos os colaboradores, membros da administração e prestadores de serviços independentes designados têm de relatar os seus interesses comerciais externos incluindo, caso seja o caso, se a empresa em que detêm interesse é ou não fornecedor do SBA. Nos mesmos termos, os fornecedores, no âmbito do estabelecimento de uma parceria, devem declarar se na sua estrutura possuem algum membro que seja colaborador do Banco.

Compras e Relações com Fornecedores

O SBA, nos mesmos termos definidos pelo Grupo, incentiva e promove a aquisição de bens e serviços a fornecedores locais, garantindo o alinhamento com os padrões de qualidade e sustentabilidade do Grupo para minimizar ao máximo os impactos negativos no ambiente e na comunidade, ao mesmo tempo que protege a saúde e segurança dos trabalhadores.

Em 2025, semelhante ao ano de 2024, não foram identificados operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil nem com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Assim, no âmbito das suas relações com os fornecedores, o SBA tem em vigor uma **Política de Procurement** que visa a aquisição eficiente e rentável de bens e/ou serviços e se baseia nos princípios de optimização de valor, ética, concorrência justa e eficaz, responsabilidade, sustentabilidade e Gestão de risco.

Anualmente, o Banco realiza uma gestão de *performance* de fornecedores que permite gerir o seu desempenho relativamente ao nível de serviço acordado onde são avaliados 80 fornecedores seleccionados com base no volume de aquisições do ano anterior.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



1

2

3

4

5

6

7

8

9

70

Fornecedores	2022	2023	2024	2025
Nacionais	63%	62%	75%	78%
Internacionais	37%	38%	25%	22%

Apresentamos também o detalhe das nossas despesas com fornecedores por tipo de serviços prestados:

Despesas	2022	2023	2024	2025
Serviços profissionais de apoio ao negócio	25,1%	22,2%	33,7%	15,01%
Tecnologia	34,8%	43,6%	44,2%	69,85%
Energia e utilities	0,7%	0,4%	0,7%	1,78%
Segurança	3,9%	4,5%	15%	8,81%
Automóveis	0,9%	1,2%	1%	1,56%
Serviços jurídicos	1,9%	1,3%	5,5%	2,98%
Outros (Instalações, Economato, Saúde, Viagens, RH)	32,8%	26,8%	0%	0%



6.2.4. Mecanismos de Reclamação e Remediação

O Banco promove e colabora activamente na remediação de impactos negativos que identifica ter causado ou para os quais tenha contribuído, através de um sistema estruturado de tratamento de reclamações e de melhoria contínua dos seus processos internos.

O tratamento das reclamações assenta em procedimentos formais que garantem:

- O **registo** sistemático de todas as reclamações recebidas e o seu acompanhamento até à resolução final;
- Uma **comunicação** clara, transparente e tempestiva com o cliente, incluindo informação sobre prazos de resposta, estado de tratamento e decisão final;
- O **escalonamento interno** de casos considerados críticos, complexos ou de maior impacto para instâncias hierárquicas superiores ou áreas especializadas, sempre que necessário.

Para além da resolução individual de cada reclamação, o Banco adopta medidas correctivas e preventivas com vista à redução da reincidência de ocorrências semelhantes. Este processo inclui a identificação de falhas sistémicas, a implementação de melhorias em produtos, processos e modelos de atendimento e o reforço dos mecanismos de controlo.

No âmbito da monitorização e melhoria contínua, são produzidos relatórios periódicos de acompanhamento das reclamações, os quais são encaminhados à alta administração e aos órgãos de controlo competentes. Adicionalmente, o Banco promove o treinamento contínuo dos colaboradores, assegurando a utilização adequada do sistema *Service Cloud*, contribuindo para a redução dos tempos de resposta e para a observância dos requisitos regulamentares aplicáveis.

Os *stakeholders* que são utilizadores directos dos mecanismos de reclamação, em particular os clientes, estão envolvidos de forma activa na concepção, revisão, operação e melhoria contínua desses mecanismos.

Esse envolvimento ocorre, nomeadamente, através de processos de revisão periódica que incluem:

- A **avaliação contínua do feedback** recolhido nos próprios canais de reclamação, por meio de inquéritos de satisfação enviados aos clientes após o encerramento dos processos;
- A **realização de visitas às agências**, que permitem a observação directa e a interacção com os clientes, com o objectivo de identificar oportunidades de melhoria na experiência e nos canais de atendimento;
- A **consideração dos resultados** do *Ranking* de Qualidade das Instituições Financeiras, realizado semestralmente pelo Banco Nacional de Angola (BNA), enquanto referência externa relevante para a avaliação e aprimoramento dos mecanismos de resposta ao cliente.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Este modelo assegura que as expectativas, percepções e experiências dos *stakeholders* são integradas de forma sistemática na evolução dos mecanismos de reclamação.

A eficácia dos mecanismos de reclamação e dos processos de remediação é monitorizada de forma contínua, através de indicadores quantitativos e qualitativos, bem como de mecanismos regulares de reporte e acompanhamento.

O Banco procede ao reporte da eficácia através de:

→ **Relatórios** internos periódicos, apresentados à alta administração e ao Conselho de Administração, contendo informação detalhada sobre o desempenho dos mecanismos de reclamação;

→ **Reuniões** mensais previamente agendadas, destinadas à análise das reclamações recebidas, discussão dos principais temas identificados e acompanhamento da implementação das acções corretivas definidas.

A monitorização inclui o acompanhamento regular de métricas-chave, como o volume de reclamações, o tempo médio de resposta, a taxa de resolução, a reincidência de ocorrências e o nível de satisfação dos clientes após a resposta. Paralelamente, é realizada a análise das causas-raiz de reclamações recorrentes, com a definição e implementação de planos de acção corretivos e preventivos.

Este processo envolve de forma transversal as áreas responsáveis, designadamente operações, tecnologia, atendimento e produtos, assegurando que a resposta do Banco não se limita à resolução do caso individual, mas visa também a mitigação das causas sistémicas e a prevenção de impactos negativos futuros.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.3. Gestão de Riscos

O Standard Bank de Angola considera a gestão de riscos um elemento central da sua visão estratégica e do seu modelo de governação.

Neste contexto, o modelo de gestão de risco do Banco é independente das áreas geradoras de risco, assegurando mecanismos de decisão, supervisão e controlo directamente subordinados ao Conselho de Administração.

A gestão de riscos é da competência do Conselho de Administração e dos respectivos comités especializados. Enquanto órgão responsável pela definição da estratégia de risco da Instituição, o Conselho de Administração é apoiado por comités com funções de aconselhamento estratégico, supervisão e monitorização da actuação da função de gestão de risco, em conformidade com os requisitos e orientações do BNA.

Alinhado com as melhores práticas internacionais, o modelo de gestão de risco do Banco adopta o princípio das “Três Linhas de Defesa”, assente numa clara atribuição de responsabilidades, segregação de funções, independência operacional e definição formal de poderes e canais de comunicação, previstos nas políticas e normativos internos do Banco.

As três linhas de defesa são estruturadas da seguinte forma:

Gestão das Unidades de Negócio e de Suporte

1

A primeira linha de defesa é composta pelas áreas de negócio e de suporte responsáveis pela assunção e gestão directa dos riscos inerentes às suas actividades. Estas áreas devem assegurar a identificação, avaliação, monitorização e mitigação dos riscos no âmbito das suas responsabilidades organizacionais. A gestão do risco integra os processos quotidianos do Banco, incluindo a implementação de controlos, a identificação de fragilidades e a adopção de medidas correctivas sempre que necessário.

Função de Gestão de Risco

2

A segunda linha de defesa é assegurada pelas funções especializadas de gestão de risco, responsáveis pela definição do quadro de gestão de risco, políticas, metodologias e limites de tolerância ao risco. Estas funções garantem supervisão independente sobre a eficácia da primeira linha de defesa, bem como o reporte regular à gestão executiva e aos órgãos de governação, nomeadamente através do Comité de Gestão de Risco de Crédito e do Comité de Gestão de Activos e Passivos. Compete ainda a esta função acompanhar a implementação do modelo de gestão de risco nas diferentes unidades de negócio e assegurar o cumprimento dos mandatos e limites aprovados.

Auditoria Interna

3

A terceira linha de defesa é assegurada pela Auditoria Interna, responsável por efectuar uma avaliação independente da adequação e eficácia do sistema de controlo interno, dos processos de governação e do quadro global de gestão de risco do Banco. Esta função actua com base num Plano Anual de Auditoria aprovado, emitindo relatórios e recomendações dirigidos ao Conselho de Administração e aos respectivos comités.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



As matérias críticas relacionadas com risco, controlo e governação são reportadas e acompanhadas através de diferentes comités e estruturas de delegação, nomeadamente:

- Comité de Liderança
- Comité de Activos e Passivos
- Comité de Gestão de Risco
- Comité de Risco de Crédito
- Comité de Novos Produtos e Preçário
- Comité de Sustentabilidade
- Comité de Projectos
- Comité de Compras
- Comité de Análise de Clientes de Alto Risco
- Comité de Controlo Financeiro Interno
- Comité de Pessoas e Cultura
- Comité de Estratégia
- Comité de Governança de Dados e Informação

6.3.1 Gestão de Riscos

O Standard Bank Angola posiciona-se como uma instituição financeira comprometida com a gestão prudente e integrada dos riscos ambientais e sociais (A&S). Através de uma estrutura de governação sólida, políticas e *standards* robustos, integração no processo de crédito, gestão da pegada ambiental interna e promoção de financiamento sustentável, o Banco contribui activamente para a estabilidade do sistema financeiro e para o crescimento sustentável de Angola.

O Banco reconhece que os riscos A&S incluindo os riscos climáticos, constituem riscos financeiros materiais que podem afectar a estabilidade do sistema financeiro, a qualidade da carteira de crédito e a sustentabilidade das operações dos seus clientes. Neste contexto, o Banco adoptou uma abordagem integrada e prudente para a identificação, avaliação, mitigação e monitorização destes riscos, alinhada com as melhores práticas internacionais.

Estrutura de Governação

O Banco dispõe de um modelo de governação robusto para a gestão dos riscos ambientais e sociais, assegurando supervisão ao mais alto nível:

- **Conselho de Administração:** responsável pela aprovação das políticas e pela supervisão estratégica.
- **Comissão Executiva:** acompanha a implementação das directrizes estratégicas e assegura a integração dos riscos A&S na gestão do negócio.
- **Comité de Sustentabilidade:** supervisiona o desenvolvimento e a implementação da estratégia de sustentabilidade, bem como a definição de metas e indicadores.
- **Função de Risco:** integra os riscos A&S no sistema global de gestão de riscos do Banco.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Políticas e Normativos de Gestão do Risco Ambiental e Social

O Banco implementou um conjunto abrangente de políticas e *standards* que orientam a gestão destes riscos ao longo de todo o ciclo de crédito:

→ Política de Gestão do Risco Ambiental e Social, que estabelece os princípios, critérios de elegibilidade e requisitos de diligência devida.

→ *Standards* e Procedimentos Operacionais, alinhados com os *Equator Principles* e os *IFC Performance Standards*, assegurando a aplicação consistente das melhores práticas internacionais.

→ Política de Financiamento Sustentável, que orienta a mobilização de capital para projectos com impacto ambiental e social positivo, transformando riscos em oportunidades de negócio sustentável.

Integração no Processo de Crédito

Os riscos ambientais e sociais estão plenamente integrados no processo de concessão de crédito através de:

→ Ferramentas de triagem (*screening*) que permitem classificar as operações de acordo com o seu nível de risco E&S.

→ Avaliações de diligência devida (*due diligence*) proporcionais ao nível de risco identificado.

→ Planos de Acção Ambiental e Social (ESAPs), quando aplicável, com requisitos contratuais específicos.

→ Cláusulas contratuais e *covenants*, assegurando a conformidade contínua dos clientes.

→ Monitorização periódica das exposições classificadas como de médio e alto risco.

Sistema de Gestão Ambiental e Social (ESMS)

O Banco dispõe de um Sistema de Gestão Ambiental e Social (ESMS) que garante uma abordagem estruturada e consistente para:

→ Identificação e avaliação de riscos E&S;

→ Definição de medidas de mitigação;

→ Monitorização e reporte;

→ Capacitação interna contínua das equipas envolvidas.

Este sistema encontra-se integrado no quadro global de gestão de riscos do Banco, promovendo uma visão holística e transversal.

Gestão da Pegada Ambiental Interna

Para além da gestão dos riscos associados ao financiamento, o Banco adopta uma abordagem proactiva na redução do impacto ambiental das suas próprias operações, através de:

→ Inventário e monitorização das emissões de gases com efeito de estufa (GEE), alinhado com metodologias internacionalmente reconhecidas.

→ Medidas de redução da pegada ambiental, incluindo consumo de energia, água, papel e gestão de resíduos.

→ Iniciativas de eficiência energética e operacional, bem como a promoção de práticas sustentáveis nas instalações do Banco.

→ Alinhamento com o objectivo de neutralidade carbónica definido pelo Standard Bank Group para as suas operações.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Monitorização, Reporte e Transparência

O Banco implementa mecanismos de monitorização e reporte que asseguram a transparência e a melhoria contínua:

- Indicadores-chave de desempenho (KPIs) para acompanhamento dos riscos e impactos ambientais e sociais.
- Reportes regulares aos órgãos de governação, incluindo a Comissão Executiva e o Conselho de Administração.
- Divulgação pública através do Relatório de Sustentabilidade, preparado com base nas normas GRI e progressivamente alinhado com os requisitos das IFRS S1 e S2.
- Avaliação contínua de conformidade com as exigências regulatórias nacionais e internacionais.

Riscos Climáticos: Abordagem em Desenvolvimento

O Banco reconhece os riscos climáticos como uma componente emergente e estratégica dos riscos ambientais e sociais, encontrando-se actualmente a reforçar a sua abordagem institucional para integrar, de forma progressiva e estruturada, os impactos e oportunidades associados às mudanças climáticas no seu modelo de gestão de risco e de negócio.

Neste contexto, o Banco tem vindo a preparar-se para, no curto e médio prazo:

- Desenvolver e implementar uma abordagem específica de gestão de riscos climáticos, alinhada com as orientações e políticas do Standard Bank Group (SBG), incluindo a consideração dos riscos físicos e de transição associados às alterações climáticas;
- Reforçar a capacidade de identificação, avaliação e monitorização de riscos climáticos nas suas exposições financeiras e actividades de financiamento;
- Integrar progressivamente factores climáticos e ambientais nos processos de análise e tomada de decisão de crédito, em linha com a evolução das melhores práticas internacionais e requisitos regulatórios;
- Promover soluções de financiamento sustentável e de transição, incluindo iniciativas relacionadas com energias renováveis, eficiência energética, resiliência e adaptação climática;
- Desenvolver metodologias, métricas e mecanismos de reporte relacionados com emissões financiadas e riscos climáticos, considerando referências internacionais relevantes.

Transformação de Riscos em Oportunidades

O SBA encara os riscos ambientais e sociais não apenas como factores de mitigação, mas também como oportunidades estratégicas para:

- Apoiar a transição para uma economia resiliente e de baixo carbono;
- Promover a inclusão social e o desenvolvimento sustentável;
- Desenvolver produtos financeiros inovadores com impacto positivo;
- Reforçar a competitividade e a criação de valor a longo prazo.

Compromisso com a Melhoria Contínua

O Banco mantém um compromisso permanente com a evolução das suas práticas, assegurando:

- Actualização periódica das políticas e procedimentos;
- Capacitação contínua dos colaboradores;
- Alinhamento com novas exigências regulatórias e melhores práticas internacionais;
- Reforço da integração dos fatores ESG na estratégia e na tomada de decisão.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.3.2. Lista de Exclusão de Financiamento

Em 2025, o Standard Bank de Angola publicou a sua Lista de Exclusão de Financiamento, adaptada ao contexto local e alinhada com a Lista de Exclusão do Standard Bank Group. Este instrumento define as actividades, sectores e práticas com os quais o Banco não estabelece relações de financiamento ou envolvimento comercial, em conformidade com o seu compromisso com uma gestão responsável dos riscos Ambientais e Sociais (A&S).

A Lista de Exclusão constitui um mecanismo de suporte à correcta aplicação dos processos de Avaliação de Risco A&S, reforçando a integração de critérios de sustentabilidade nos processos de decisão do Banco. Adicionalmente, reflecte o alinhamento da Instituição com princípios de ética, sustentabilidade, integridade e respeito pelos direitos humanos.



- ⊘ Produção ou actividades que envolvam práticas nocivas, exploratórias ou ilegais de trabalho forçado¹ ou trabalho infantil prejudicial², bem como qualquer forma de violação dos direitos humanos, incluindo condições laborais degradantes que coloquem em risco a saúde, segurança ou dignidade de pessoas e comunidades.
- ⊘ Actividades relacionadas com pornografia ou prostituição.
- ⊘ Produção ou comércio de qualquer produto ou actividade considerada ilegal pelas leis angolanas ou por convenções e acordos internacionais, incluindo:
 - substâncias que destroem a camada de ozono, PCBs³ e produtos farmacêuticos perigosos específicos, pesticidas/herbicidas ou produtos químicos proibidos;
 - substâncias químicas classificadas como Poluentes Orgânicos Persistentes (POP) pela Convenção de Estocolmo;
 - comércio de vida selvagem ou produtos regulados pela CITES⁴;
 - Métodos de pesca insustentáveis (ex.: uso de explosivos ou redes de deriva com comprimento superior a 2,5 km em ambiente marinho), e caça comercial de baleias;
 - Utilização de fibras de amianto não aglomeradas (excepto placas de fibrocimento com teor de amianto < 20%);
 - Estupefacientes.
- ⊘ Produção ou comércio de materiais radioactivos, salvo nos seguintes casos:
 - equipamentos médicos, equipamentos de controlo de qualidade ou equipamentos cuja fonte radioactiva seja considerada trivial e/ou adequadamente protegida; e
 - actividades mineração de urânio.
- ⊘ Comércio transfronteiriço de resíduos e subprodutos, a menos que esteja em conformidade com a Convenção de Basileia e com os regulamentos subjacentes.
- ⊘ Produção ou comércio de armas ou munições, excluindo equipamento de caça ou uso desportivo. Estão excluídas actividades relacionadas com armas controversas, como minas antipessoais ou armas químicas/biológicas, ou que incentivem conflitos armados.
- ⊘ Produção ou distribuição de conteúdos racistas, antidemocráticos ou de apologia ao neonazismo.
- ⊘ Extracção, comercialização ou compra de madeira proveniente de fontes ilegais.
- ⊘ Actividades de mineração por remoção do topo de montanhas (*mountaintop removal*).
- ⊘ Mineração ou comercialização de diamantes não certificados pelo Processo de Kimberley.
- ⊘ Actividades desenvolvidas em áreas legalmente designadas como Áreas de Conservação Ambiental, nomeadamente Reservas Naturais, Parques Naturais, Monumentos Naturais, Sítios para Gestão de Habitats ou Espécies e Paisagens Protegidas, quando tais actividades possam perturbar, comprometer ou afectar a integridade, a finalidade ou o normal funcionamento dessas áreas.
- ⊘ Actividades localizadas em áreas com uma ou mais das seguintes características:
 - Presença de espécies criticamente em perigo ou em perigo, incluindo habitats necessários para sustentar mais de 10% da população global ou nacional;
 - Presença de espécies endémicas ou de distribuição extremamente restrita, onde o habitat sustenta mais de 95% da população;
 - Presença de espécies migratórias ou congregatórias, em habitats que sustentem mais de 95% da população em qualquer fase do ciclo de vida.
- ⊘ Actividades em contradição com legislação nacional ou convenções internacionais ratificadas, especialmente em matéria de ambiente, direitos humanos ou protecção da biodiversidade.
- ⊘ Actividades envolvidas em corrupção, branqueamento de capitais ou financiamento ao terrorismo.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



A Lista inclui também um conjunto de Restrições, i.e, actividades condicionadas à realização de uma Avaliação de Impacte Ambiental e Social (AIAS), com base na sua localização, natureza ou potencial de gerar impactos ambientais, sociais ou culturais significativos. A sua viabilidade dependerá da conformidade com políticas internas do Banco, requisitos legais, técnicos e normativos, padrões internacionais de referência e *Due Diligence* Reforçada, bem como da implementação de medidas de mitigação adequadas⁵.

As seguintes actividades integram a lista de Restrições:

- ⊗ Actividades que causem conversão significativa⁶ ou degradação de áreas de elevado valor para a conservação ou Habitats considerados críticos⁷ para a biodiversidade.
- ⊗ Produção ou comércio de tabaco.
- ⊗ Produção ou comercialização de bebidas alcoólicas (excluindo cerveja, vinho e bebidas espirituosas licenciadas).
- ⊗ Produção ou comércio de jogos de fortuna ou azar, casinos ou empreendimentos equivalentes⁸.
- ⊗ Produção ou comércio de madeira ou outros produtos florestais não indígenas que não sejam provenientes de florestas geridas de forma sustentável.
- ⊗ Exploração comercial de madeira em florestas tropicais húmidas primárias.
- ⊗ Operações de extracção de urânio.
- ⊗ Produção de vestuário e equipamentos militares e paramilitares, incluindo os destinados à Polícia e aos Serviços de Alfândega, Imigração e Prisões.
- ⊗ Produção ou actividades que incidam sobre terras pertencentes a proprietários legais ou reivindicadas em processo de adjudicação, sem o consentimento plenamente documentado desses proprietários.
- ⊗ Construção de barragens que, de forma significativa e irreversível: (a) perturbem os ecossistemas naturais a montante ou a jusante da barragem; ou (b) alterem a hidrologia natural; ou (c) inundem extensas áreas de terreno; ou (d) afectem a biodiversidade; ou (e) provoquem o deslocamento de um grande número de habitantes (5.000 pessoas ou mais); ou (f) prejudiquem a capacidade dos habitantes locais de obter o seu sustento.

- ⊗ Reassentamento de 5.000 ou mais pessoas.
- ⊗ Centrais termoeléctricas a carvão.
- ⊗ Actividades localizadas em áreas com elevado valor de biodiversidade, nomeadamente: (a) Habitats de importância significativa para espécies criticamente ameaçadas ou ameaçadas (nacional/internacional); ou (b) Habitats críticos para espécies endémicas e/ou de distribuição restrita; ou (c) Habitats de espécies protegidas pela legislação angolana; ou (d) Habitats com concentrações significativas de espécies migratórias e/ou congregatórias; ou (e) Ecossistemas únicos e/ou altamente ameaçados (ex: mangais, recifes de coral, zonas húmidas).
- ⊗ Actividades potencialmente geradoras de impactos significativos ou de sérias ameaças à biodiversidade e à integridade dos ecossistemas, nomeadamente: (a) Produção ou actividades que ameacem espécies da fauna e flora em perigo ou legalmente protegidas; ou (b) Degradação de habitats naturais de espécies endémicas (ex: palanca-negra-gigante (*Hippotragus niger variani*) polovo-do-deserto ou *Welwitschia* (*Welwitschia mirabilis*)); ou (c) Actividades com destruição irreversível de ecossistemas, poluição severa ou má gestão de resíduos; ou (d) Produção ou introdução de sementes transgénicas ou OGM⁹.
- ⊗ Actividades potencialmente geradoras de impactos significativos ou de sérias ameaças ao património cultural e comunidades vulneráveis, nomeadamente: (a) Alteração significativa, dano ou remoção de património cultural crítico¹⁰; ou (b) Reassentamento de povos indígenas ou comunidades vulneráveis¹¹ de terras tradicionais ou consuetudinárias.
- ⊗ Infraestruturas com Impacto Significativo, nomeadamente: (a) Centrais nucleares; ou (b) Instalações de armazenamento ou processamento de resíduos radioactivos; ou (c) Processamento de minérios e produção de derivados de hidrocarbonetos.
- ⊗ Actividades de Elevado Impacto, nomeadamente: (a) Actividades em áreas evolutivas-chave como mangais ou dunas primárias; ou (b) Projectos que afectem directa e significativamente recifes de coral, ou ervas marinhas ou zonas húmidas (>1 ha), ou florestas nativas e habitats em extinção, ou zonas com espécies ou ecossistemas ameaçados, ou áreas com elevado valor paisagístico ou ecológico singular; ou (c) Fabrico/tratamento de substâncias perigosas, incluindo substâncias cancerígenas, mutagénicas ou tóxicas, produtos com OGM, pesticidas e agroquímicos industriais.

⁵ Trabalho forçado significa todo o trabalho ou serviço, não realizado voluntariamente, que é extraído de um indivíduo sob ameaça de força ou penalização, tal como definido pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

⁶ Os funcionários só podem ser admitidos se tiverem pelo menos 14 anos de idade, tal como definido nas Convenções de Direitos Humanos Fundamentais da OIT (Convenção sobre a Idade Mínima C138, Art. 2), a menos que a legislação local especifique a frequência escolar obrigatória ou a idade mínima para trabalhar. Nestes casos, será aplicada a idade mais elevada.

⁷ PCB: bifenilos policlorados (os PCB causam cancro nos animais e são provavelmente cancerígenos para os humanos).

⁸ CITES: Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies Ameaçadas de extinção ou Fauna e Flora Selvagens.

⁹ Este quadro é indicativo e está sujeito a revisão regular. A decisão sobre o apoio a estas actividades dependerá da análise detalhada de impacto e da adopção de medidas de mitigação validadas por autoridade competente.

¹⁰ Conversão significativa ou degradação significa a (1) eliminação ou diminuição grave da integridade de um habitat causada por uma grande, mudança de longo prazo no uso de terra ou água; ou (2) modificação de um habitat que reduz substancialmente a capacidade do habitat para manter uma população viável de suas espécies nativas.

¹¹ Habitat crítico é um subconjunto de ambos habitat natural e modificado que merece uma atenção especial. Habitat crítico inclui áreas com alto índice de valor de biodiversidade que atendem aos critérios de classificação da World Conservation Union (IUCN), incluindo habitat necessário para a sobrevivência das espécies criticamente em perigo ou espécies ameaçadas de extinção, conforme definido pela lista vermelha da IUCN de Espécies Ameaçadas ou conforme definido em qualquer legislação nacional, áreas com especial importância para as espécies endémicas ou intervalo restrito, sítios que são cruciais para a sobrevivência das espécies migratórias; áreas de suporte globalmente significativas concentrações ou números de indivíduos das espécies; áreas com espécies exclusivas taxocenoses ou que estão associados a processos evolutivos chave ou prestação de serviços de ecossistema chave; e as áreas com biodiversidade de importância significativa social, económica ou cultural para as comunidades locais. Floresta primária ou florestas de alto valor de conservação são consideradas Habitats críticos.

¹² Isto aplica-se quando estas actividades são uma parte substancial das operações principais de um promotor do projecto.

¹³ Organismos Geneticamente Modificados.

¹⁴ Património cultural crítico consiste na (i) herança reconhecida internacionalmente, das comunidades que usam ou usaram, dentro da memória viva, o património cultural para fins culturais de longa data; e (ii) nas áreas legalmente protegidas de património cultural, incluindo os propostos pelos governos anfitriões para essa designação.

¹⁵ O termo "povos indígenas" é usado num sentido genérico para se referir a um grupo social e cultural distinto que possui as seguintes características em diferentes graus:

a) A auto-identificação como membros de um grupo cultural indígena distinto e reconhecimento dessa identidade por outro; A ligação colectiva com habitats geograficamente distintos ou territórios ancestrais na área do projecto e aos recursos naturais desses habitats e territórios;

b) As instituições culturais, económicos, sociais, políticos ou consuetudinárias que são separados dos da sociedade ou cultura dominante;

c) Uma língua indígena, muitas vezes diferente da língua oficial do país ou região.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



6.3.2. Guidelines para Sectores de Alto Risco

O Grupo Standard Bank identificou indústrias, sectores e áreas de alto risco susceptíveis às alterações ambientais, que exigem a realização de diligências adicionais antes de se aprovar uma transacção ou investimento. As actividades nestes sectores devem também estar alinhadas com os compromissos e metas estabelecidos na Política Climática do Grupo.

Neste sentido, o Grupo apresenta os seguintes sectores com limitações aos investimentos em complemento da lista de exclusão:



Mineração e metais

Proibições de acordo com a lista de exclusão, restrições de acordo com as políticas do Grupo, *due diligence* reforçado para a mineração de urânio e quando o desmantelamento e a remediação de instalações não são adequadamente abordados.

Oil & Gas

Proibições em conformidade com a lista de exclusão e com a Política Climática do Grupo, o reforço do *due diligence* para o gás de xisto e o petróleo de xisto, incluindo a fracturação hidráulica e os oleodutos transnacionais, o reforço do *due diligence* para as transacções em que o desmantelamento e a remediação do local ou as respostas a derrames de petróleo/fugas de gás não são adequadamente abordados.

Energia térmica e a carvão

Reforço do *due diligence* para as empresas que exploram centrais eléctricas a carvão; transacções directamente relacionadas com grandes barragens; construção de novas centrais nucleares ou modernização de centrais nucleares existentes; transacções em que o desmantelamento do local e a reabilitação e/ ou a resposta a derrames de petróleo/fugas de gás não são adequadamente tratados, não são adequadamente abordados. Não financiamento da construção de novas centrais eléctricas a carvão nem a expansão da capacidade de produção das centrais eléctricas a carvão existentes.

Infra-estruturas

Reforço do *due diligence* para as infra-estruturas lineares (estradas, caminhos de ferro, linhas de transporte de electricidade, condutas de abastecimento de água); desenvolvimentos transnacionais; portos e terminais de carregamento de navios. Reforço do *due diligence* para transacções directamente relacionadas com grandes barragens; construção de novas centrais nucleares ou modernização de centrais nucleares existentes.

Indústria

Proibições de acordo com a lista de exclusão. Reforço do *due diligence* para fundições de ferro e aço; refinarias petroquímicas e indústrias a jusante; produção de matérias perigosas; produção de matérias tóxicas.

Agricultura, criação animal e pescas

Proibições de acordo com a lista de exclusão e com a Política Climática do Grupo; reforço do *due diligence* para actividades em florestas de elevado valor de conservação ou florestas tropicais primárias; exploração madeireira comercial; actividades relacionadas com a produção de óleo de palma ou de soja; fertilização/ escoamento excessivos.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Standard Bank

Pessoas, Cultura e Inclusão: **Onde as Pessoas Geram Impacto**



7.1. Diversidade, Equidade e Inclusão

7.1.1. Jornada para uma Cultura Mais Diversa e Inclusiva

O Standard Bank Group define diversidade como o conjunto de diferenças individuais, perspectivas e experiências que pessoas de diferentes grupos identitários trazem para o ambiente de trabalho, incluindo factores como idade, género, religião, etnia, nacionalidade, entre outros. Neste contexto, diversidade representa o reconhecimento, compreensão, valorização e respeito pelas diferenças que caracterizam cada indivíduo.

O Standard Bank de Angola (SBA) reconhece que uma força de trabalho diversa, equitativa e inclusiva é fundamental para o fortalecimento da cultura organizacional, para a inovação e para a sustentabilidade do negócio a longo prazo. O Banco entende que reflectir a diversidade das comunidades que serve contribui para uma melhor tomada de decisão, uma gestão de risco mais robusta, maior capacidade de inovação e relações mais próximas e representativas com clientes e restantes partes interessadas.

Neste âmbito, o Banco compromete-se a promover um ambiente de trabalho assente no respeito, na equidade e na valorização das diferenças individuais, abrangendo múltiplas dimensões da diversidade, incluindo, entre outras:

- Idade, género, etnia, raça e nacionalidade;
- Religião e crenças;
- Deficiência visível ou invisível;
- Orientação sexual;
- Estado civil e familiar;
- Experiência profissional e percurso educacional;
- Condição socioeconómica;
- Língua e localização geográfica.

O SBA procura igualmente promover um ambiente organizacional onde todas as pessoas se sintam respeitadas, psicologicamente seguras e capacitadas para contribuir de forma autêntica e plena para os objectivos da Instituição.

A Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) constitui uma prioridade crescente para o Banco, alinhada com a visão do Standard Bank Group e com as melhores práticas internacionais em matéria de cultura organizacional, capital humano e sustentabilidade social.

Em 2025, o Banco iniciou a sua jornada de desenvolvimento de uma abordagem mais estruturada em matéria de DEI, dando os primeiros passos para a construção de uma estratégia institucional alinhada com a realidade local e com os princípios do Grupo. Neste contexto, foram realizadas iniciativas de diagnóstico da diversidade interna, acções de sensibilização dirigidas à liderança e actividades de comunicação institucional destinadas a reforçar o compromisso do Banco com a promoção de uma cultura mais diversa, inclusiva e equitativa.

1

2

3

4

5

6

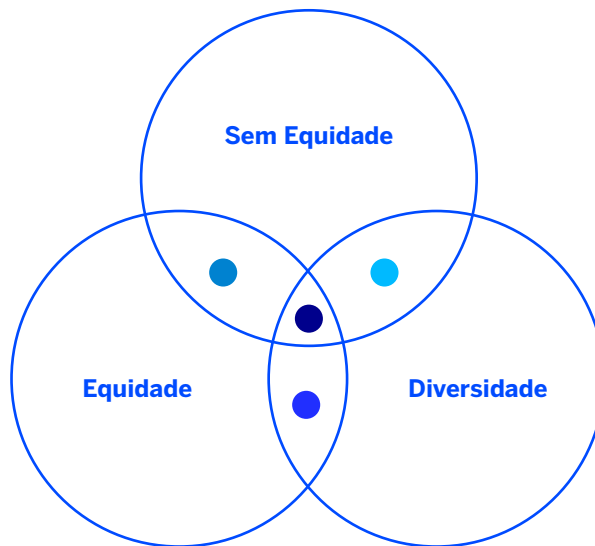
7

8

9

O objectivo estratégico do Standard Bank Group em matéria de DEI consiste em promover uma força de trabalho cada vez mais diversa, fomentar uma cultura organizacional inclusiva e assegurar um ambiente em que todas as pessoas sejam tratadas com equidade, sintam que pertencem à organização e possam desenvolver plenamente o seu potencial.

O SBA reconhece que o fortalecimento da diversidade e inclusão representa não apenas um compromisso social e ético, mas também um elemento relevante para a criação de valor sustentável, para a colaboração entre equipas e para o desenvolvimento de uma organização mais resiliente, inovadora e preparada para os desafios futuros.



Sem Equidade
Sem equidade, moral baixa devido à sensação de injustiça.

Sem Diversidade
Sem diversidade, não há qualquer benefício na inovação que a diversidade oferece

Sem Inclusão
Sem inclusão, algumas pessoas sentem-se isoladas e excluídas, provavelmente podem sair.

Pertencer = Vencer

Pilares do nosso compromisso

Angola na nossa essência

Só podemos afirmar que somos “Angola na nossa essência” se os nossos colaboradores reflectirem a diversidade do território angolano.

Um banco de pessoas

Somos verdadeiramente “um Banco de pessoas” quando os nossos colaboradores sentirem que são tratados com equidade e viverem um ambiente de trabalho inclusivo, onde as suas diferenças são valorizadas e não apenas toleradas.

Motivados para vencer

Os colaboradores que sentem pertença saberão que são membros de pleno direito da comunidade do Standard Bank Angola e estarão motivados para contribuir para o sucesso da organização.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



7.1.2. Diversidade de colaboradores

Com o objectivo de desenvolver uma abordagem mais estruturada e alinhada com as melhores práticas em matéria de DEI, o Standard Bank Angola iniciou, em 2025, um processo de diagnóstico interno destinado a compreender de forma mais aprofundada a composição e representatividade da sua força de trabalho.

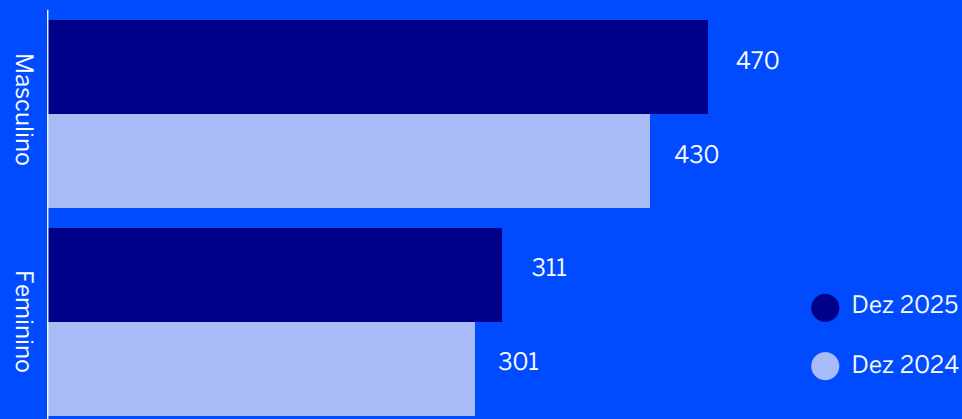
Este exercício constituiu uma etapa fundamental para a construção da futura estratégia institucional de DEI do Banco, prevista para desenvolvimento progressivo até Setembro de 2026. O diagnóstico permitiu identificar grupos majoritários e minoritários no contexto organizacional, proporcionando uma visão inicial sobre oportunidades, desafios e áreas prioritárias para promoção de uma cultura cada vez mais inclusiva, equitativa e representativa da diversidade da sociedade angolana.

Os gráficos abaixo apresentam alguns dos principais indicadores e resultados deste diagnóstico interno, servindo de base para a definição de prioridades, metas e iniciativas futuras no âmbito da jornada de DEI do Banco.

Em suma, o Banco define:

- **Diversidade** - promover uma força de trabalho que reflecta a diversidade da sociedade angolana. Significa que a composição dos colaboradores deve ser, tanto quanto possível, representativa da diversidade existente na população do país
- **Inclusão** - todos são respeitados, incluídos e valorizados;
- **Equidade** - todos serão tratados de forma justa e equitativa;
- **Pertença** - todos são ouvidos e as suas opiniões são levadas a sério;
- **Segurança psicológica** - um ambiente onde os colaboradores se sintam seguros para expressar pontos de vista e opiniões sem receio de retaliação.

Colaboradores por Género
Dez 2025



1

2

3

4

5

6

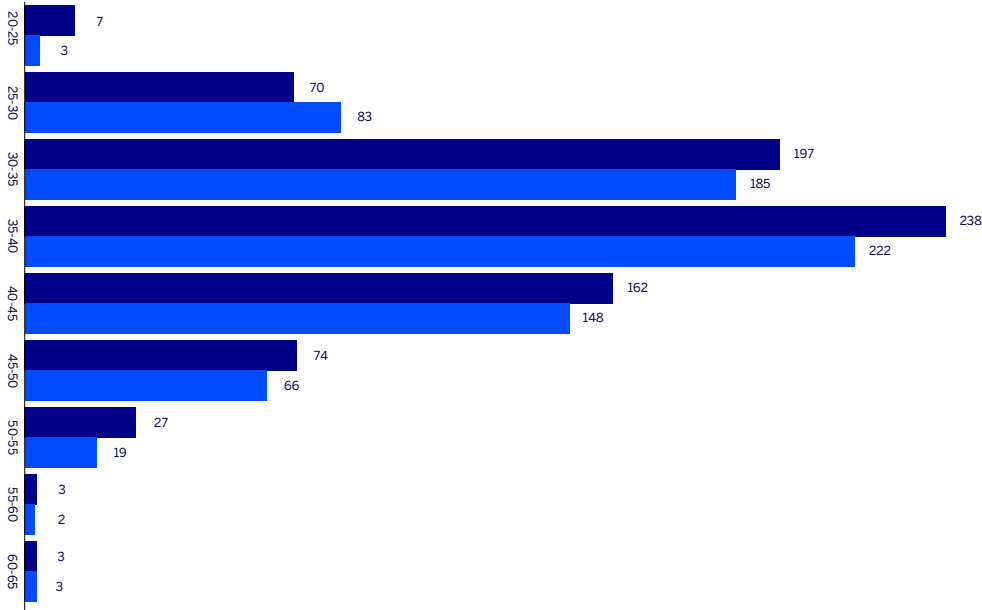
7

8

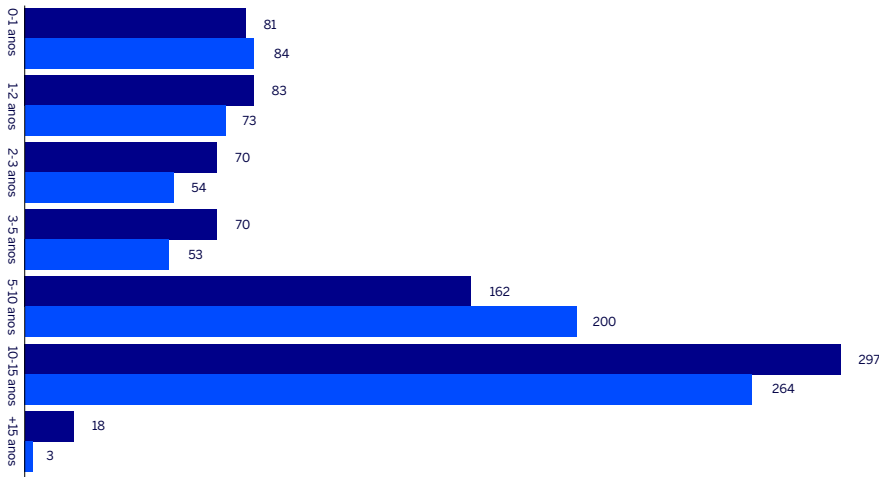
9



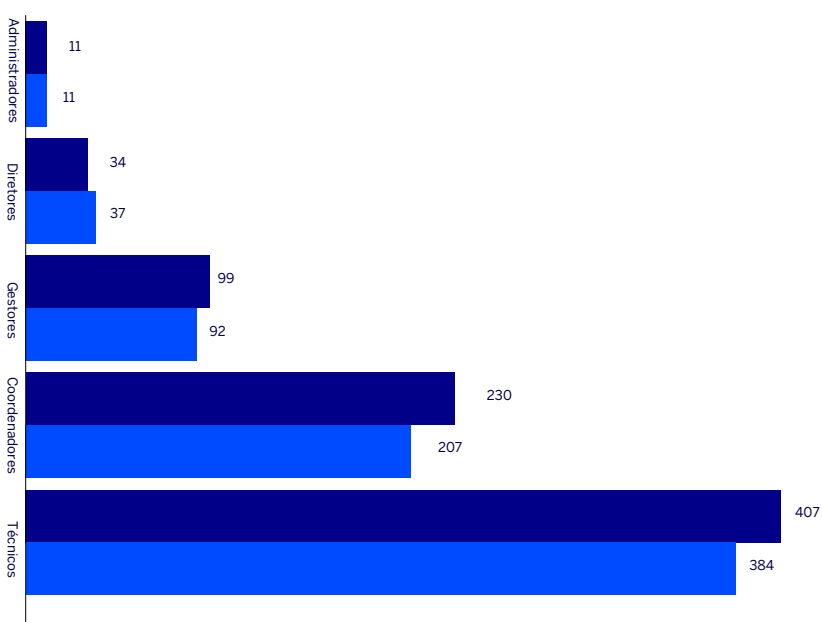
Colaboradores por Faixa Etária Dez 2025



Colaboradores por Senioridade Dez 2025



Colaboradores por Grupos Maioritários Dez 2025



Nota: A diferença face ao valor total de colaboradores reportado ao longo do Relatório, resulta de actualizações posteriores nos sistemas internos de gestão de recursos humanos.

- Dez 2025
- Dez 2024

1

2

3

4

5

6

7

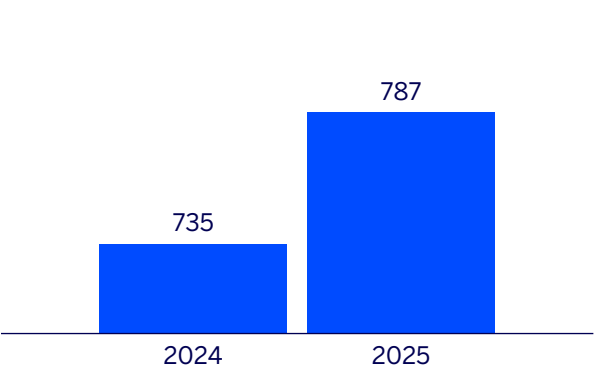
8

9



Evolução e estrutura organizacional

Em 2025, a organização contava com um total de **787 colaboradores**, reflectindo um crescimento face ao período anterior.

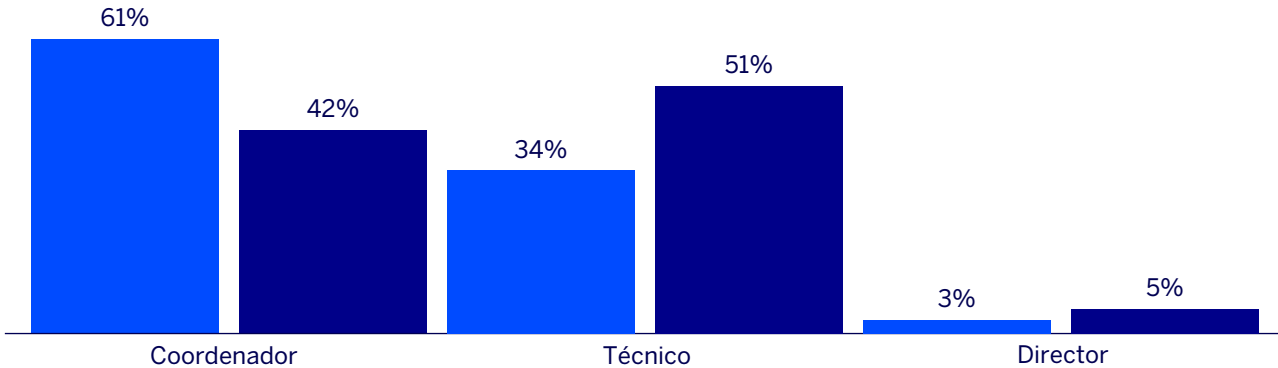


● Colaboradores

Nota: As diferenças face aos valores apresentados no R&C25 resultam de actualizações posteriores nos sistemas internos de gestão de recursos humanos.

A estrutura funcional caracteriza-se por uma forte predominância das funções técnicas, que representam **51% do total de colaboradores (403)**, assumindo-se como o principal grupo profissional. Seguem-se as funções de coordenação, com **42% (330 colaboradores)**, enquanto as funções de direcção representam **5% (40 colaboradores)**.

Estrutura Funcional



● 2024 ● 2025

As restantes funções — administração executiva (**5 colaboradores**) e administrativas (**9 colaboradores**) — mantêm um peso residual no conjunto da estrutura.

Face a 2024, observa-se:

- Um reforço significativo das funções técnicas (34% → 51%)
- Uma redução do peso das funções de coordenação (61% → 42%)

Estes dados evidenciam uma **estrutura organizacional orientada para a componente técnica e operacional**, reflectindo uma adaptação às necessidades da atividade.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

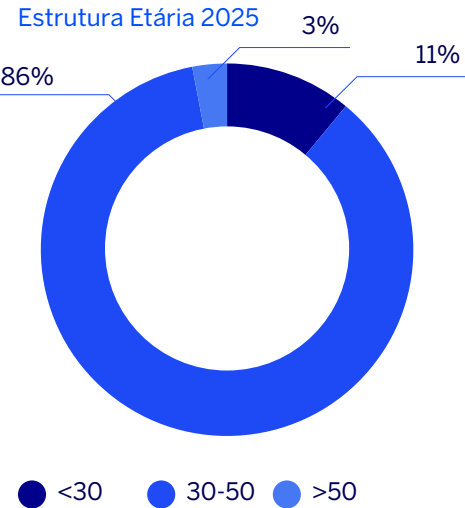


Estrutura etária

A força de trabalho em 2025 caracteriza-se por uma forte concentração nas idades intermédias.

A faixa etária dos 30 aos 50 anos representa 680 colaboradores (86%), constituindo o grupo dominante. As restantes faixas apresentam menor expressão:

- **Menos de 30 anos:** 84 colaboradores (11%)
- **Mais de 50 anos:** 23 colaboradores (3%)



Comparativamente a 2024, a estrutura etária mantém-se estável, com ligeira redução do peso de colaboradores mais jovens.

Igualdade de Género

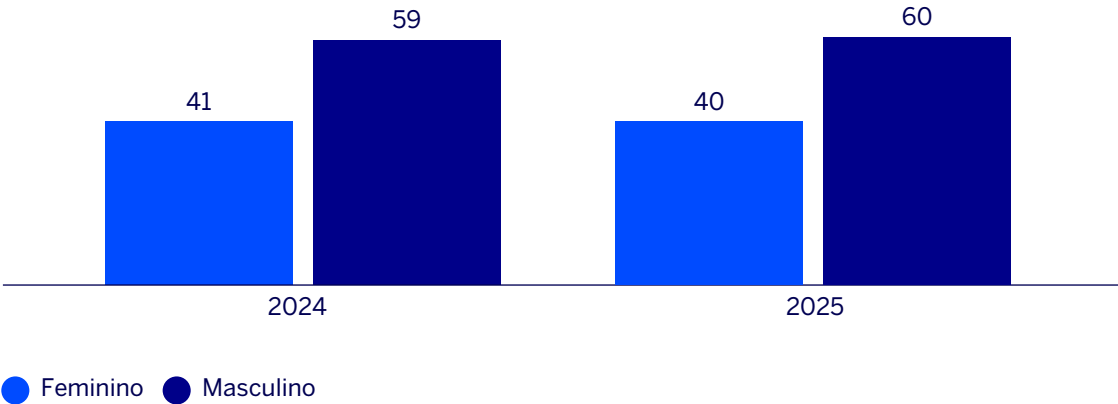
Em 2025, a organização apresenta a seguinte distribuição por género:

- 470 colaboradores do **sexo masculino (60%)**
- 317 colaboradores do **sexo feminino (40%)**

Esta estrutura mantém-se alinhada com o ano anterior, reflectindo estabilidade na composição do capital humano.

Apesar da estabilidade, verifica-se uma predominância masculina, constituindo uma oportunidade de reforço das políticas de diversidade e inclusão.

Distribuição por Género (%)



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Diversidade por função

A análise da distribuição por género nas diferentes funções evidencia padrões diferenciados:

- As funções técnicas, que concentram **403 colaboradores**, apresentam predominância masculina (**240 homens vs. 163 mulheres**)
- Nas funções de coordenação (**330 colaboradores**), observa-se uma distribuição mais equilibrada (**195 homens e 135 mulheres**)
- Nas funções de direcção (**40 colaboradores**), a representação mantém-se relativamente equilibrada (**24 homens e 16 mulheres**)

Estes dados evidenciam a persistência de assimetria de género nas funções técnicas, típicas de áreas operacionais.

Equilíbrio etário e de género

A análise conjunta demonstra que a estrutura etária é consistente entre géneros. Em 2025:

- **279 mulheres (88%)** encontram-se na faixa dos 30–50 anos
- **401 homens (85%)** concentram-se na mesma faixa etária

Nas restantes faixas etárias:

- **Menos de 30 anos:** 28 mulheres e 56 homens
- **Mais de 50 anos:** 10 mulheres e 13 homens

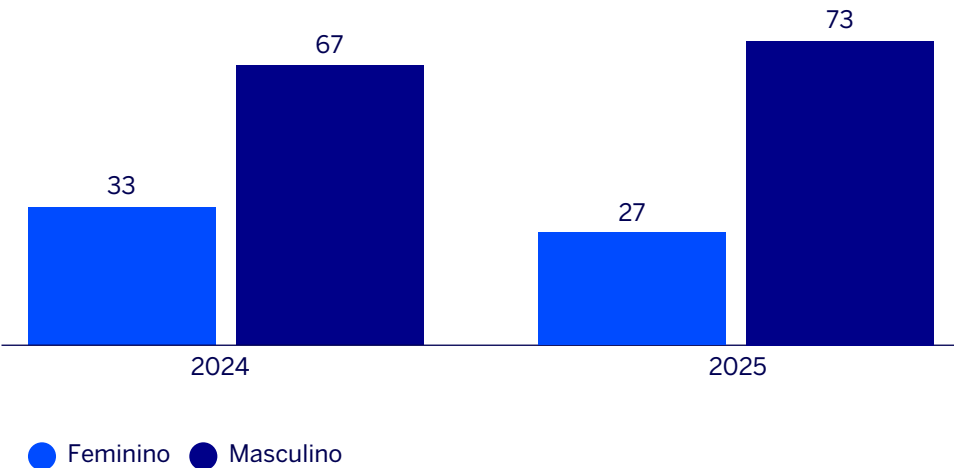
A distribuição revela um **equilíbrio global na estrutura etária entre géneros**, sem diferenças relevantes.

Governança e diversidade nos corpos sociais

Os corpos sociais mantiveram-se estáveis em número, com 15 membros em 2025. A sua composição por género é a seguinte:

- 11 membros do **sexo masculino (73%)**
- 4 membros do **sexo feminino (27%)**

Corpos Sociais por Género (%)



Em termos etários:

- **9 membros** situam-se entre os 30 e os 50 anos
- **6 membros** têm mais de 50 anos
- Não existem membros com menos de 30 anos

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Observa-se uma **predominância masculina nos órgãos de governação**, bem como uma concentração em faixas etárias mais elevadas, aspetos relevantes no contexto das boas práticas ESG.

Em 2025, a organização apresenta uma estrutura de capital humano em crescimento, caracterizada por uma forte predominância de funções técnicas e por uma concentração significativa na faixa etária dos 30 aos 50 anos. A distribuição por género mantém-se estável, embora com predominância masculina, particularmente nas funções técnicas e nos órgãos de governação, evidenciando oportunidades de reforço das políticas de diversidade e inclusão.

Tipo de contrato

780 colaboradores (cerca de 99%) têm contrato por tempo indeterminado e **7 colaboradores (cerca de 1%)** estão abrangidos por contratos a prazo determinado.

Comparativamente a 2024, observa-se um ligeiro aumento do peso relativo dos contratos temporários, mantendo-se a predominância clara de vínculos estáveis.

A totalidade dos colaboradores em 2025 desempenha funções em regime de **tempo integral**, não se registando contratos a tempo parcial.

Alocação por serviço

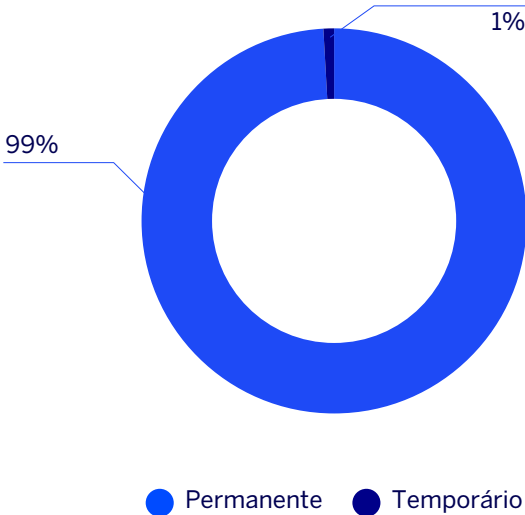
A distribuição dos colaboradores em 2025 evidencia a predominância das áreas operacionais centrais da organização:

- Serviços Centrais: **453 colaboradores**
- Serviços Comerciais: **334 colaboradores**

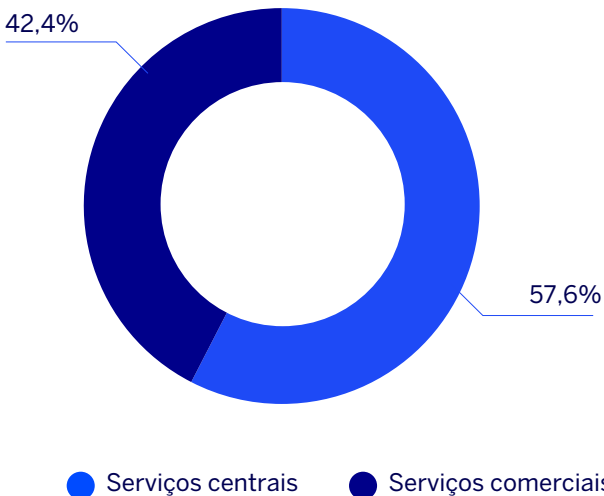
Em termos de género:

- Serviços Centrais: **172 mulheres e 281 homens**
- Serviços Comerciais: **145 mulheres e 189 homens**

Tipo de contrato (2025)



Distribuição por Área (2025)



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Distribuição Geográfica

A presença geográfica da organização em 2025 evidencia uma forte concentração na capital:

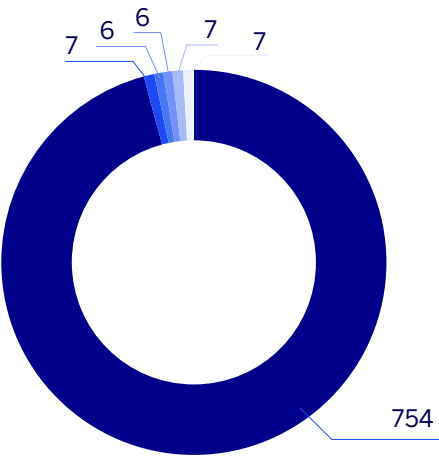
- **Luanda:** 754 colaboradores
- **Cabinda:** 7 colaboradores
- **Huambo:** 6 colaboradores
- **Namibe:** 6 colaboradores
- **Benguela:** 7 colaboradores
- **Huíla:** 7 colaboradores

A análise por género em Luanda mostra:

- **302 mulheres e 452 homens**, reflectindo a distribuição global da organização

Nas restantes regiões, as equipas apresentam dimensão reduzida, com distribuição de género relativamente equilibrada.

Distribuição geográfica (2025)



- Luanda
- Cabinda
- Huambo
- Namibe
- Benguela
- Huíla

Contratações e saídas de colaboradores

Em 2025, foram registadas **88 novas contratações**, recfletindo um aumento face a 2024, ano em que se contabilizaram 71 admissões. Esta evolução evidencia um reforço da capacidade de atracção de talento e acompanha o crescimento da organização.

A actividade de recrutamento concentrou-se predominantemente na **região Centro**, que representou **85 das contratações realizadas**.

A análise por género indica uma maior incidência de contratações no sexo masculino em 2025, com **59 admissões**, face a **29 contratações de colaboradores do sexo feminino**.

Em termos etários, o recrutamento incidiu sobretudo na faixa dos **30 aos 50 anos**, a qual continua a concentrar a maior parte das entradas. Adicionalmente, verifica-se um aumento das taxas de contratação nas principais faixas etárias:

- **30–50 anos:** 7,0% (vs. 6,7% em 2024)
- **Menos de 30 anos:** 4,1% (vs. 2,9% em 2024)

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Em 2025, registaram-se **36 saídas de colaboradores**, representando uma redução face a 2024, em que se verificaram 45 saídas.

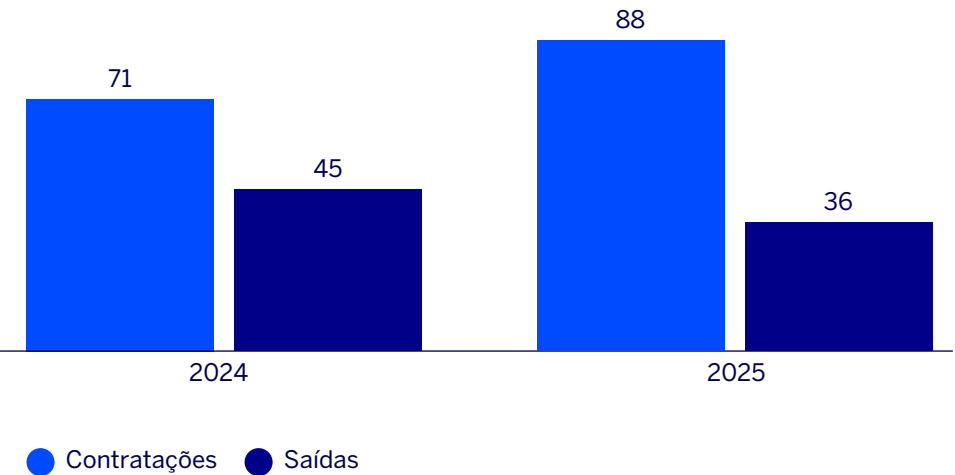
À semelhança das contratações, as saídas concentram-se maioritariamente na **região Centro**, com **33 colaboradores a deixar a organização**, embora em número inferior ao registado no ano anterior (42).

Ao nível etário, destaca-se a diminuição das saídas na faixa dos **30 aos 50 anos**, que passaram de:

→ **38 saídas em 2024 para 29 em 2025**

Esta evolução sugere uma melhoria na retenção de colaboradores, sobretudo nos grupos com maior peso na estrutura da organização.

Contratação vs. Saídas



Taxa de contratação e rotatividade

A análise das taxas confirma a dinâmica positiva observada em termos absolutos.

A taxa de contratação registou um aumento global, com destaque para a região Centro, onde passou de 9,3% em 2024 para 10,8% em 2025, mantendo-se mais elevada nas seguintes faixas etárias:

- **30–50 anos:** 7,0%
- **Menos de 30 anos:** 4,1%

Por sua vez, a taxa de rotatividade evidenciou uma redução generalizada:

- **Centro:** 4,2% (vs. 5,7% em 2024)
- **30–50 anos:** 3,7% (vs. 5,2% em 2024)

A combinação de maior volume de contratações com a redução das saídas traduz-se num crescimento líquido do número de colaboradores e numa evolução positiva ao nível da estabilidade organizacional.

Em 2025, a organização reforçou a sua capacidade de atracção de talento, mantendo simultaneamente uma tendência de redução da rotatividade. Esta dinâmica contribui para a consolidação do capital humano, evidenciando melhorias na retenção e estabilidade da força de trabalho, particularmente nas faixas etárias com maior expressão.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Contratações por região

Região	2024	2025
Norte	1	1
Centro	68	85
Sul	2	2

Saídas por região

Região	2024	2025
Norte	1	0
Centro	42	33
Sul	2	3

Taxas (Centro – exemplo de destaque)

Indicador	2024	2025
Taxa contratação	9,3%	10,8%
Taxa rotatividade	5,7%	4,2%



1

2

3

4

5

6

7

8

9



7.1.3. Direcção de Pessoas e Cultura

No ano de 2025, a Direcção de Pessoas & Cultura (P&C) do Standard Bank de Angola reforçou a sua visão de fazer do Banco “*a melhor empresa para se trabalhar em Angola*” acelerando o investimento nas Pessoas, na liderança, na capacidade digital e na cultura organizacional.



Pilares estratégicos e prioridades do ano de 2025

Desenvolver os Líderes do Futuro de Angola

Percurso Estruturado de Liderança

Durante o ano de 2025 foi implementado um quadro robusto de desenvolvimento de liderança, abrangendo todos os níveis, desde novos gestores a líderes seniores, através de programas como a Indução para Líderes, *Essentials of Business Leadership* e a “Oficina da Liderança”. Estes programas reforçam as quatro dimensões essenciais da liderança: Liderar a Estratégia, Liderar a Si Próprio, Liderar os Outros e Liderar a Cultura.

Diversidade e Sucessão

Foi priorizado o *coaching*, *mentoring* e a gestão da sucessão, com atenção especial aos talentos, sucessores e à liderança feminina.

Construir uma Cultura de Aprendizagem Contínua e Ágil

Semana da Aprendizagem & Upskilling

A 2ª edição da Semana da Aprendizagem e as sessões de formação mensais garantiram que os Colaboradores adquirissem competências orientadas para o futuro, tais como liderança, gestão de tempo, análise de dados, automação, inovação e inteligência de negócio, essenciais para o processo de transformação do Banco.

Engajamento e Crescimento

Aposta continua em iniciativas como o Pequeno-almoço mensal com Colaboradores, implementação das tardes de sexta-feira de atendimento dedicado do P&C aos Colaboradores e a ferramenta de *feedback*, permite-nos auscultar o Cliente interno de forma a endereçar as áreas de melhoria de forma mais eficiente em prol de uma cultura organizacional sustentável.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



1

2

3

4

5

6

7

8

9

93

Principais Responsabilidades de P&C

- **Recrutamento, Selecção e Integração:** Garantir processos rigorosos de recrutamento e selecção, assegurando a integração efectiva dos novos Colaboradores através de programas de *onboarding* estruturados e acompanhamento inicial.
- **Gestão da Formação e Desenvolvimento:** Conceber e implementar planos de formação contínua, promovendo o desenvolvimento de competências essenciais, o upskilling digital, a liderança em todos os níveis e a **preparação dos Colaboradores para os desafios do futuro.**
- **Gestão de Talento, Sucessão e Diversidade:** Identificar e desenvolver talentos internos, elaborar planos de sucessão para funções críticas e assegurar a promoção de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão.
- **Gestão de Desempenho e Reconhecimento:** Implementar sistemas de avaliação de desempenho justos e transparentes, alinhados com os objectivos estratégicos do Banco, promovendo uma cultura de mérito, reconhecimento e motivação.
- **Gestão da Remuneração e Benefícios:** Assegurar políticas de remuneração competitivas e atractivas, complementadas por benefícios ajustados às necessidades dos Colaboradores, promovendo a retenção e o compromisso de longo prazo.
- **Bem-estar e Experiência do Colaborador:** Desenvolver iniciativas transversais de bem-estar físico, mental, social e financeiro, garantindo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e promovendo um ambiente saudável, seguro e inclusivo.
- **Gestão das Relações Laborais e Compliance:** Assegurar relações laborais harmoniosas, promover o cumprimento rigoroso da legislação vigente e das políticas internas, e gerir eventuais processos disciplinares com transparência e equidade.
- **Promoção de Comunicação e Envolvimento:** Dinamizar acções de comunicação interna, sessões de escuta activa e eventos de proximidade, tais como “Pequenos-Almoços com a Direcção” e atendimento personalizado, promovendo o envolvimento dos Colaboradores e uma cultura organizacional forte.
- **Monitorização de Indicadores e Melhoria Contínua:** Acompanhar e analisar indicadores críticos (*turnover*, *findings* de auditoria, etc.), promovendo a tomada de decisão baseada em dados e a melhoria contínua dos processos e políticas de Pessoas & Cultura.

Incorporar um ADN Digital

Competências Digitais

Uma parte significativa da formação do ano 2025 foi dedicada ao desenvolvimento de competências digitais e analíticas, com maior utilização de plataformas digitais de aprendizagem e integração de ferramentas de automação no trabalho diário.

Cultura de Inovação

O percurso de liderança reforçou também a importância de liderar a cultura e adoptar práticas digitais, preparando as equipas para os desafios futuros.



Prioridades Estratégicas

No ano 2025, a Direcção de Pessoas & Cultura (P&C) continuou a orientar a sua acção em três pilares fundamentais:

Acelerar a liderança eficaz

Investir no desenvolvimento de líderes em todos os níveis da Organização, promovendo programas estruturados de liderança, *coaching* anual com *feedback* 360°/720°, e o reforço da proximidade entre equipas de gestão e Colaboradores, reduzindo barreiras hierárquicas e fomentando uma cultura de inspiração e exemplo.

Capacitar a força de trabalho do futuro

Focar na aquisição, retenção e desenvolvimento de talentos críticos, promovendo competências essenciais ("*Future Skills*") e digitais, alinhando planos de formação com as necessidades do negócio e garantindo que os Colaboradores estejam preparados para responder a novos desafios. Este pilar inclui a aposta em programas de formação robustos, desenvolvimento contínuo e acompanhamento personalizado das trajectórias profissionais.

Sustentar o impulso na execução da estratégia

Reforçar o alinhamento da estrutura de Pessoas & Cultura com as Unidades de Negócio, garantindo o foco nos pilares estratégicos do Banco. Valorizar a cultura corporativa, promovendo acções regulares de comunicação, partilha de boas práticas e eventos que envolvam activamente os Colaboradores e mantenham o Cliente no centro da estratégia do Banco.

Iniciativas e Programas

Para concretizar estas prioridades, foram desenvolvidas e reforçadas as seguintes iniciativas e programas no ano de 2025:

Programa Anual de *Coaching* com *Feedback* 360°/720°

Proporciona acompanhamento contínuo ao desenvolvimento de líderes, promovendo auto-reflexão, melhoria de competências e *feedback* construtivo.

Programa de Graduados

Mantém-se como um pilar essencial para atrair e preparar jovens talentos, garantindo a renovação da liderança e a continuidade de competências críticas para o futuro do Banco.

Leadership Effectiveness Program

Programa focado em avaliar e potenciar a eficácia da liderança, com impacto directo na motivação, desempenho e satisfação das equipas.

Adopção e Potenciação do "*Visier – Meaningful Workforce Insights*"

Reforço do uso da plataforma analítica, com formação intensiva presencial ministrada por especialistas internacionais para "*champions*" e líderes. Esta capacitação elevou a literacia analítica da Direcção de Pessoas & Cultura, permitindo monitorizar indicadores críticos em tempo real, tomar decisões mais estratégicas e alinhar a gestão de Pessoas com as melhores práticas globais.

Promoção de Competências do Futuro e Digitalização

Fomento do uso de plataformas digitais, como o "*Degreed*", promovendo o acesso a soluções de aprendizagem *online*, automação de processos e desenvolvimento de competências digitais em toda a Organização.

Melhoria dos Programas de *Induction* e *Onboarding*

Estruturação de percursos de integração para novos Colaboradores, garantindo uma adaptação eficaz e oportunidades de crescimento desde o início do percurso no Banco.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas

Colaboradores no Centro da Experiência SBA

No Standard Bank de Angola, o bem-estar dos Colaboradores e a experiência positiva no trabalho são pilares centrais da Proposta de Valor ao Colaborador (EVP).

No ano de 2025, investiu-se numa abordagem holística, ancorada nos princípios de segurança psicológica, comunicação transparente, consistência, adaptabilidade e coragem para dizer não — reconhecendo que as Pessoas são o activo mais valioso do Banco.

Dimensões Estratégicas do Bem-Estar

Saúde e equilíbrio

A promoção do bem-estar físico, mental, social e financeiro concretiza-se em múltiplas frentes:

- **Sessões regulares de “Blue Care” e “Blue Energy”** (actividades desportivas, eventos de saúde e bem-estar, parcerias com ginásios e centros terapêuticos);
- **Webinars de bem-estar** com temáticas como Trauma, TDAH-Transtornos de Déficit de Atenção e entre outros; campanhas de saúde mental e eventos temáticos como o Outubro Rosa e Novembro Azul;
- **Programas de apoio à parentalidade e iniciativas de apoio à família** (ex: Dia da Criança, *vouchers* e parcerias educativas);
- **Mentoria financeira** com continuidade do programa de educadores financeiros, iniciou-se o Programa de Mentoria Financeira para a comunidade;
- **Parceria com a empresa Lyra** para promoção do Bem-Estar emocional, com atendimentos diários 24 horas por dia de forma virtual, e presencialmente nas instalações do Banco uma vez por mês.

Ambiente de segurança psicológica

É cultivado um espaço onde todos se sintam ouvidos, valorizados e respeitados, promovendo o diálogo aberto e a partilha de preocupações em *Townhalls*, *CEO Talks*, sessões de conversas com os Administradores, pequenos-almoços P&C, “As nossas sextas feiras são vossas” (dia de atendimento P&C) e canais digitais.

Engajamento e sentimento de pertença

Iniciativas como “*Blue Nights*”, “*Blue Talent*”, “*Blue Vision*” e celebrações de conquistas colectivas reforçam o sentido de comunidade, a motivação e o orgulho de fazer parte do SBA. As actividades de *team building* contribuem para a coesão, confiança e colaboração entre equipas.

Reconhecimento e crescimento

Programas como os “*Blue Star Awards*”, “*MOE*” (Marca de excelência) e acções de reconhecimento regular destacam e celebram o mérito, empenho e contribuições extraordinárias dos Colaboradores.

O SBA acredita no **potencial de crescimento de cada Colaborador**, reforçado por percursos de formação contínua, *coaching* e oportunidades de mobilidade interna.

Apoio personalizado e proximidade

O modelo de atendimento personalizado (horários fixos P&C, BP *presence* nas unidades, aconselhamento de carreira) garante acompanhamento próximo, resposta rápida e suporte individualizado às necessidades dos Colaboradores.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Proposta de Valor ao Colaborador

Pessoas no Centro da Estratégia SBA

No Standard Bank Angola acreditamos que as pessoas são o motor de sucesso da estratégia do Banco. A Proposta de Valor ao Colaborador (EVP) é o compromisso institucional de proporcionar uma experiência diferenciadora, que coloca o Colaborador no centro de todas as decisões e acções.

A EVP está assente em cinco pilares essenciais:

→ **Segurança Psicológica**

Garantir um ambiente onde todos se sintam seguros para expressar ideias, opiniões e preocupações, sem receio de represálias.

→ **Comunicação e Transparência**

Promover a partilha aberta de informação, alinhamento de expectativas e diálogo permanente entre todas as áreas e níveis hierárquicos.

→ **Consistência de Mensagem e Comportamento**

Assegurar que os valores, princípios e práticas do Banco são vividos e comunicados de forma coerente, diária e transversal.

→ **Adaptação a Desafios e Mudanças**

Fomentar a resiliência organizacional e a capacidade de resposta a acontecimentos imprevistos, mantendo a estabilidade e o foco no Colaborador.

→ **Coragem para Dizer Não**

Incentivar uma cultura onde é legítimo e valorizado dizer não sempre que necessário para proteger os interesses da equipa, dos Clientes e do Banco.

EVP na prática: Como se vive no SBA?

→ **Aumentar o Engajamento dos Colaboradores**

Townhalls regulares, “*Blue Nights*”, “*Blue Talent*” e pequenos-almoços P&C reforçam o sentido de pertença e envolvimento.

→ **Mostrar que o Banco se Importa**

Iniciativas como “*Blue Care*”, “*Blue Energy*”, webinars de bem-estar e apoio a datas familiares (ex: Dia da Criança) demonstram preocupação genuína com a saúde, equilíbrio e qualidade de vida dos Colaboradores.

→ **Acreditar no Potencial de Crescimento**

Programas de formação, prémios “*Blue Star Awards*”, “*Blue Vision*” e sistemas de reconhecimento asseguram oportunidades reais de desenvolvimento, evolução na carreira e valorização do mérito.

→ **Cultura One Bank, One Team**

Dinâmicas de *team building*, celebrações colectivas e comunicação estratégica reforçam a união, colaboração e espírito de equipa em toda a Organização.

O que foi feito para Colaboradores

→ **Workshop sobre Fundos de Investimento**

Proporcionar aos participantes o acesso a uma carteira diversificada de instrumentos financeiros, visando equilibrar o risco e o retorno através de uma gestão activa e alocação estratégica de recursos em diferentes classes de activos.

→ **Private Express |**

Novo Canal de Atendimento ao Colaborador

Foi colocado à disposição um canal de atendimento personalizado. O objectivo é promover uma experiência positiva, colaborativa e alinhada com os nossos valores, como também esclarecer dúvidas, otimizar os processos internos e assegurar que cada interação seja fluida, transparente e eficiente.

→ **Newsletter Interna - CIB Client Watch - 1st September**

Boletim interno sobre actualizações importantes relacionado com os desenvolvimentos do sector. Esta publicação teve como objectivo manter informados e alinhados os colaboradores enquanto exploramos oportunidades e fortalecemos o nosso relacionamento com os Clientes CIB.

→ **És um fã 2025 | A tua voz impulsiona o nosso crescimento**

Partilha de opinião dos colaboradores sobre vários temas fundamentais relacionados com o Banco com o propósito de criar uma melhor experiência para todos.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



→ **CEO Talks | Global Markets**

Fórum de debate e partilha de ideias que reúne a liderança do Banco para discutir tendências globais de mercado e o impacto no contexto angolano.

→ **Blue Cyber Security Talks | Consciencialização e Prevenção em Ciber-Segurança**

5 - *Blue Cyber Security Talks* | Consciencialização e Prevenção em Ciber-Segurança. Saber como proteger-nos e como as nossas equipas tecnológicas trabalham arduamente para manter o Banco seguro.

→ **Projecto Crescemos Juntos**

Celebração da nossa união, das conquistas partilhadas, do cuidado que temos uns pelos outros e da energia com que todos os dias, damos o nosso melhor. Cada sorriso, cada iniciativa, cada vitória faz parte desta história.

→ **Conversas com Aronildo Neto | Vamos falar sobre Risco?**

As instituições financeiras enfrentam diversos tipos de risco — como crédito, mercado, liquidez e operacional. A gestão eficaz desses riscos é essencial para proteger clientes, investidores e a própria sustentabilidade da organização.

→ **Reconhecimento pela Excelência no Atendimento nas Agências**

Testemunhos reais dos nossos Clientes, que reforçam o impacto positivo do trabalho e a confiança depositada no Standard Bank de Angola. Estes elogios são conquistas colectivas, mas também são histórias individuais que merecem destaque.

→ **Compliance Awareness Week**

- **Participem do Greenwashing Challenge!**

Actividade que teve como objectivo promover o espírito de equipa, a criatividade e o conhecimento sobre práticas éticas e sustentáveis, através de um desafio colaborativo entre grupos.

→ **Dia Internacional Nelson Mandela (18 de Julho)**

Nessa data, o Banco incentiva os colaboradores a vestirem trajes africanos, como também praticar actos simples de bondade, como ajudar um colega, elogiar alguém, através de uma doação ou simplesmente através de um sorriso. Juntos, fazemos a diferença com pequenos gestos.

→ **Blue Energy: 2º Torneio de Futsal**

Pura emoção, suor, gargalhadas e muito espírito desportivo. Foi um momento para celebrarmos juntos o *Blue Energy by Standard Bank*!

→ **Conheces o Fraud Stop?**

A tua ferramenta Contra a Fraude! Programa que teve como objectivo reforçar a consciencialização sobre os riscos associados à fraude e promover uma cultura de vigilância activa, onde cada colaborador contribui para a protecção dos activos e da reputação da nossa organização.

→ **Blue Energy: 1º Torneio Corporativo de Snooker**

Pura emoção e muito espírito desportivo. É um momento para celebrarmos juntos o *Blue Energy by Standard Bank*!

→ **Feliz Dia da Mulher Africana**

Celebrado em 31 de Julho, é uma data que reconhece e homenageia o papel fundamental das Mulheres Africanas na luta pela liberdade, igualdade, desenvolvimento e justiça social no Continente.

→ **Corrida 15 Anos Standard Bank**

Evento desportivo realizado em Setembro de 2025 em Talatona (Luanda), para celebrar o aniversário da instituição no país.

→ **Blue Energy - Torneio Interno de Xadrez.**

Promoção da prática da modalidade entre os seus entusiastas, unir pessoas, fortalecer relações e preparar a selecção do Banco.

→ **Blue Energy - Torneio de Basquetebol 3x3**

Evento que reuniu mais de 40 colaboradores de diferentes Áreas do Banco que demonstraram força, determinação e sobretudo espírito de equipa.

→ **Blue Night**

Evento cultural criado para os colaboradores do Banco para celebrar conquistas e reforçar a identidade da marca através de experiências exclusivas e memoráveis.

→ **Angola rumo ao Be a Living Icon!**

Iniciativa do Banco que faz parte da estratégia de posicionamento da marca, com o objectivo de reforçar entre os colaboradores a ideia de que o SBA não é apenas uma instituição financeira, mas um agente de transformação social e cultural.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



→ **Campanha institucional 15 anos**

Esta campanha, marcou uma etapa especial da nossa história, a celebração de 15 anos de compromisso, crescimento e proximidade.

→ **15º Aniversário do Standard Bank de Angola**

Foi marcado por uma celebração vibrante, inovação e uma mensagem de proximidade dirigida aos colaboradores.

→ **Blue Energy Challenge Alusivo aos 15 Anos**

Iniciativa desportiva criada pelo Standard Bank de Angola para celebrar os seus 15 anos de presença no país, reforçando o espírito de equipa, a energia positiva e a ligação da marca à comunidade.

→ **Blue Energy Shift | Torneio Interno de Padel**

Organizado pelo Standard Bank de Angola como parte das celebrações dos seus 15 anos de presença no país. Este evento fez parte da programação desportiva e corporativa que o Banco promoveu em setembro de 2025 reforçando o espírito de equipa e a energia positiva entre os colaboradores.

→ **Sabias que podes ganhar recompensas significativas ao reportar fraudes?**

Iniciativa do Banco com o objectivo de incentivar denúncias relacionadas com fraudes bancárias, e promover um comportamento ético e profissional.

→ **Outubro Rosa – Uma causa que nos une**

Campanha mundial de consciencialização sobre o cancro de mama, realizada todos os anos em Outubro e que o Banco faz questão de promover, reforçando que a luta contra o cancro de mama é colectiva e envolve toda a sociedade.

→ **Canal de Atendimento Dedicado**

- **Private Express Apoio Staff**

Iniciativa criada para oferecer um serviço exclusivo e personalizado aos colaboradores do Banco, reforçando o compromisso da instituição com o bem-estar e a valorização interna.

→ **Blue Night | Welcome Summer**

Iniciativa festiva do Standard Bank de Angola, pensada para celebrar a chegada da estação quente com colaboradores, reforçando o espírito de proximidade e energia que caracteriza a marca.

→ **Acção Solidária | Todos juntos na 3.ª Edição da Caminhada do Sector Financeiro**

Promovida pelo Banco Nacional de Angola (BNA), foi uma acção solidária e comunitária que reuniu instituições financeiras, colaboradores e cidadãos sob o lema “Todos juntos”. O evento reforçou a importância da união do sector financeiro em prol de causas sociais e da promoção de hábitos saudáveis.

→ **Novembro Azul**

Campanha mundial de consciencialização com foco principal na prevenção e diagnóstico precoce do cancro de próstata. O objectivo do Novembro Azul no Standard Bank é incentivar os homens a cuidarem da sua saúde.

→ **O que sabes sobre Seguro Automóvel?**

Ferramenta estratégica de protecção financeira, que pode ser totalmente adaptada ao perfil e às necessidades de cada cliente.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



Licença Parental

Em Angola, as mulheres têm direito a 90 dias de licença de maternidade e os homens têm direito a 3 dias. Alinhado com o contexto nacional, todos os colaboradores do SBA têm esse direito.

Em 2025, **31 colaboradoras e 20 colaboradores** beneficiaram de licença parental. Todos regressaram ao trabalho após o período de licença, correspondendo a uma taxa de regresso ao trabalho de **100%** para ambos os géneros. A taxa de retenção após licença parental foi de **96,8%** no género feminino e de **100%** no género masculino.

	2023		2024		2025	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Taxa de regresso ao trabalho (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção (%)	100%	100%	88,2%	95,7%	96,8%	100%



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9



7.2.1. Condições de trabalho e benefícios

Consciente da importância que as condições de trabalho desempenham para o sucesso, satisfação e produtividade dos colaboradores, o SBA tem em vigor uma **Política de Remunerações e Benefícios**, considerada fundamental para o crescimento sustentável do Banco.

No Standard Bank de Angola, a Política de Remunerações e Benefícios é fundamental para o crescimento sustentável do Banco. O seu papel é importante na perspectiva de contratação e retenção de quadros do Banco, garantindo desta forma a motivação dos seus colaboradores e proporcionando-lhes boas oportunidades de remuneração e benefícios. De modo a garantir a efectiva execução desta política, são seguidos os seguintes princípios orientadores:

- Cultura de responsabilidade e excelência, através do desempenho individual, competências adquiridas, capacidades técnicas e experiência demonstrada;
- A abordagem de remuneração tem o objectivo de atrair e reter os Colaboradores chave, bem como motivar e premiar o desempenho de excelência;
- Valor do trabalho, que é definido pelo Banco com base nas capacidades, nomeadamente: (i) competência, (ii) capacidade técnica, (iii) experiência e desempenho e (iv) posição ocupada nos diferentes níveis organizacionais;
- Respeito pelos princípios de remuneração do mercado, de forma a garantir que as diferenças relativas ao valor de mercado são suportadas e justificadas, e que as práticas de remuneração garantem níveis adequados de competitividade;
- Capacidade financeira da Instituição;
- Garantia de remuneração (fundamentalmente no que se refere a benefícios), a qual se encontra dependente da contribuição dos Colaboradores para a concretização dos objectivos do Banco.

Conselho de Administração Administradores Executivos

No Standard Bank de Angola a remuneração dos membros da Comissão Executiva tem composição mista, i.e., apresenta uma componente fixa complementada por uma componente variável, determinada em função da conjugação de vários factores, tais como:

- **Desempenho individual** de cada Administrador referente, não só ao ano precedente, mas à consistência de desempenho em anos anteriores;
- **Desempenho geral** do Banco;
- **Respeito pelas regras e normativos** inerentes à actividade desenvolvida pelo Banco, bem como pelo Código de Conduta.

Administradores Não Executivos e Membros da Mesa da Assembleia Geral

Os Administradores Não Executivos e Independentes do Conselho de Administração são remunerados pelas funções exercidas através de uma parcela fixa e do pagamento de senhas de presença em reuniões.

A remuneração da mesa da Assembleia Geral corresponde ao pagamento de senhas de presença consoante a sua presença em reuniões. Os valores destas são aprovados pelos accionistas através de deliberação da Assembleia Geral.

Conselho Fiscal

A remuneração do Presidente do Conselho Fiscal corresponde a um valor fixo e ao pagamento de senhas de presença consoante a sua presença em reuniões. A remuneração dos demais membros do Conselho Fiscal corresponde ao pagamento de senhas de presença consoante a sua presença em reuniões. Os valores destas são aprovados anualmente pelos accionistas através de deliberação da Assembleia Geral.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Valor económico directo gerado e distribuído

	2023	2024	2025
Valor Económico Directo Gerado (em milhares de kz)			
Produto Bancário	142.870.228	230.303.200	298.264.030
Valor Económico Distribuído (em milhares de kz)			
Custos Operacionais - Fornecedores	-20.708.471	-32.158.580	-36.860.136
Salários e benefícios de Colaboradores	-31.801.620	-39.747.495	-54.336.776
Pagamentos a Investidores - Provedores de capitais	54.147.017	42.704.284	63.687.909
Pagamentos ao Estado - Governo	-14.718.810	-28.624.988	-41.571.211
Donativos e outros investimentos na comunidade	-624.111	-1.211.965	-1.459.065

Em 2025, o **rácio da compensação total anual** entre o indivíduo mais bem pago do Banco e a mediana da compensação anual total dos restantes colaboradores foi de **14,79**. No mesmo período, o **rácio do salário inicial padrão** face ao salário mínimo local foi de **4,69**, para ambos os géneros, tendo como referência um salário mínimo mensal nacional de **100.000 kwanzas**.

Em 2025, os benefícios padrão para colaboradores a tempo integral incluíram, entre outros, subsídios (alimentação, Natal e férias), acesso ao Posto Médico *Blue Care*, aconselhamento independente, benefícios voluntários com desconto, plano de saúde para familiares, produtos bancários e de investimento, crédito habitação, *leasing* automóvel, crédito pessoal, seguros e programas de formação. Os benefícios não disponibilizados a colaboradores a tempo parcial e temporários incluíram crédito habitação, *leasing* automóvel e crédito pessoal.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Infra-estruturas

Em 2025, o Banco manteve as iniciativas de acessibilidade já implementadas, incluindo medidas de apoio a pessoas com mobilidade reduzida como casas de banho adaptadas, lugares de estacionamento reservados e sistemas de emergência em caso de incêndio, em alinhamento com as necessidades identificadas.

Posto Médico *Blue Care*

O **Posto Médico *Blue Care*** foi instalado no SBA em 2018. É um espaço exclusivo para colaboradores do Standard Bank, dedicado ao atendimento clínico básico, primeiros socorros e encaminhamentos. Conta com 1 médico e 1 enfermeiro (Seg-Sex, 08h-17h).

Oferece consultas presenciais e remotas, telemedicina, colheita de exames, dispensa de medicamentos (SOS), gestão clínica, prescrições e atestados. Em 2024, passou a incluir nutrição, psicologia, testes rápidos e laboratório básico com envio externo.

Sala de Amamentação

Em 2025, a sala de amamentação manteve-se disponível e operacional, assegurando condições de privacidade e conforto para apoiar as colaboradoras no período de amamentação.

7.2.2. Saúde e segurança no trabalho

Em matéria de Saúde e Segurança dos colaboradores, o Standard Bank de Angola possui uma Política de Segurança e Saúde no Trabalho com o objectivo de, entre outros, garantir que o SBA esteja empenhado em proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguros aos seus colaboradores, em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente o Procedimento de Identificação de Requisitos Legais e Outros Requisitos e a Norma ISO 45001 - Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional.

Política de Segurança e Saúde no Trabalho

No ano de 2025, o Banco manteve a execução do **Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO)**, reforçando a componente preventiva através da **realização de inspecções de SSO** e da **realização de formações** sobre temas ligados à Segurança e Saúde Ocupacional. O SGSSO encontra-se alinhado com a **ISO 45001**, estando o Banco em **fase de preparação para certificação internacional**.

O Banco assegurou a qualidade e o acesso aos serviços de Segurança e Saúde Ocupacional através do **monitoramento da implementação dos processos de SSO** e da **inclusão dos temas de SSO no Programa de *Induction***, dirigido a novos colaboradores e prestadores de serviços.

O Banco manteve processos formais para **identificação de perigos e avaliação de riscos**, suportados por procedimentos e matriz de risco (**Ref.: SSO_30002 e SSO_30004**). A qualidade destes processos é assegurada por revisão periódica e execução por equipa com competência técnica em Segurança e Saúde Ocupacional, reforçada por acções de formação. Os trabalhadores podem reportar perigos através do registo na plataforma **RMP** ou por comunicação directa ao Departamento de OHS, com formalização em registo de ocorrências. Adicionalmente, os trabalhadores estão autorizados a afastar-se de situações de risco grave e iminente, devendo comunicar ao Departamento de OHS, sem prejuízo ou represálias. As investigações de incidentes e as acções correctivas são utilizadas para reforçar controlos e promover a melhoria contínua do SGSSO.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



A participação e consulta dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde Ocupacional é suportada por procedimento de controlo operacional e promovida através de **formações, reuniões, exercícios de evacuação e comunicação interna**, garantindo acesso a informação relevante sobre riscos ocupacionais, medidas de prevenção e resposta a emergências. O Banco dispõe de Política formal de Segurança e Saúde Ocupacional que define responsabilidades por níveis (incluindo Conselho de Administração, OHS, brigadas e trabalhadores) e assegura que **todos os trabalhadores** estão abrangidos, sem exclusões no acesso à informação, participação ou consulta.

Relativamente às relações comerciais, o Departamento de OHS adopta uma abordagem preventiva na gestão de riscos de Segurança e Saúde Ocupacional associados a **fornecedores, prestadores de serviços e parceiros** que actuam sob controlo do Banco ou nas suas instalações, incluindo avaliação prévia de riscos, inspecções de SSO e definição de requisitos mínimos de segurança, com vista a prevenir e mitigar impactos na saúde e segurança de trabalhadores, visitantes e outras partes interessadas.

O Banco confirmou a existência de um sistema de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional baseado na **ISO 45001**, incluindo actividades de auditoria interna e preparação para auditoria/certificação externa, em alinhamento com os requisitos do sistema.

No ano de 2025, não se registaram **óbitos** resultantes de acidentes de trabalho. Registaram-se **6 acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos) e 12 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória**. Face a um total de **1.525.200 horas** trabalhadas em 2025, o índice de acidentes de comunicação obrigatória corresponde a **7,87 por cada milhão de horas trabalhadas**.

Não se registaram **óbitos** resultantes de doenças ocupacionais; contudo, foi registado **1 caso de doença ocupacional de comunicação obrigatória**, correspondente a um rácio de **0,66 por cada milhão de horas trabalhadas**.

Em 2025, os principais tipos de acidentes registados incluíram: (i) acidentes de trajecto (trabalho–casa–trabalho), (ii) acidente equiparado em actividade desportiva (jogo de futebol), com e sem interacção com o adversário, e (iii) acidente de trabalho típico (durante o trabalho).

Com o objectivo de reduzir os riscos de acidentes, o SBA dá formações aos seus colaboradores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Foram ministradas as seguintes formações em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho:

2022	2023	2024	2025
→ Occupational Health and Safety General Awareness course → Programa de Integração de Novos Colaboradores → Evacuation Chair Training → Resgate em Elevadores → Sensibilização de Segurança e Saúde a Prestadores de Serviço → Fórum de Segurança e Saúde by SBA 2022	→ Occupational Health and Safety General Awareness course → Formação de Primeiros Socorros → Formação em Evacuação de Emergência → Evacuation Chair Training → Programa de Integração de Novos Colaboradores → Fórum de Segurança e Saúde by SBA 2023	→ Occupational Health and Safety General Awareness course → Programa de Indução/Integração de Novos Colaboradores	→ Occupational Health and Safety General Awareness course (99,37% Certification Completion); → Primeiros Socorros; → Combate Contra Incêndio; → Evacuação de Emergência; → Treinamento Básico de Suporte à Vida com DEA.

7.3. Desenvolvimento de talentos

Ciente dos desafios que os serviços financeiros e que a digitalização impõem aos seus colaboradores, o SBA compreende que o seu sucesso depende, mais do que nunca, da qualidade dos seus colaboradores, razão pela qual o Banco tem tido como um dos seus focos o investimento na formação e desenvolvimento dos seus quadros, merecendo destaque os seguintes pontos:

Propagação da cultura organizacional com o objectivo de uniformizar comportamentos ajustados à Cultura SBA e ainda promover a excelência pessoal e interpessoal dos colaboradores no desempenho das suas funções;

Promoção de uma visão holística sobre as tendências do futuro das organizações, da preparação dos colaboradores para essa transformação e ainda a capacitação em novas competências tecnológicas/inovadoras/digitais.

Formação de líderes com competências de Gestão de equipas e de negócio, motivando- as a atingir os objectivos propostos e ainda uniformizar as boas práticas de Gestão e de negócio transparente, mobilizadoras e rigorosas;

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Política de Formação

Nesta matéria, o SBA tem também implementada uma **Política de Formação**, aplicável a todos os colaboradores, e que visa (i) definir o papel e responsabilidades dos intervenientes no processo de formação e desenvolvimento no Banco; (ii) definir as directrizes para capacitar e aprimorar as habilidades profissionais dos colaboradores; (iii) assegurar uma estrutura organizacional assente numa cultura de aprendizagem permanente; (iv) contribuir para que os colaboradores respondam com zelo no desempenho das suas funções, garantindo, deste modo, a execução da estratégia do Banco; (v) apresentar linhas gerais de orientação referentes aos programas de Graduados, Balcão Simulado, Estágios profissionais e Bolsas de Estudo.

Para o ano de reporte, registou-se uma média de **29,7 horas de formação por colaborador. No mesmo período, foram realizadas 33.189 acções de formação, abrangendo 777 participantes.**

	2024			2025		
	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Média de horas de formação por categoria e género (h/colaborador)	62			29,7		
Director	141	136	147	30	41	22
Coordenador	64	92	44	50	61	42
Técnico	47	65	36	14	14	14
Administrativo	17	54	7	10	13	9

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Programas Implementados

No ano de 2025 foram implementados seis programas para aperfeiçoar as **competências dos colaboradores**:

- Programa de Cultura;
- Programas de Liderança;
- Programa de Gestão de Relações;
- DSMP - *Data Science Mastery Programme*;
- *Learning Week*
(Semana dedicada a Formação e Desenvolvimento);
- Formação de Etiqueta Profissional e Comunicação para Gestores.

Foram também oferecidos três programas de **assistência para transição de carreira**, com vista a facilitar a empregabilidade continuada:

- Programa de Graduados;
- Programa de *Coaching*;
- Programa Gerir para o Futuro – ISEG (Programa para sucessores).

Em 2025, seguiu em implementação o Plano de Formação ESG para todo o Banco.

O Plano de Formação ESG, desenvolvido em 2023 e com implementação faseada entre 2024 e 2027, estrutura-se com base nas necessidades de conhecimento identificadas para as diferentes áreas e funções do Banco, bem como no grau de maturidade da implementação da estratégia de sustentabilidade. O plano integra componentes de formação transversal (sensibilização) e módulos específicos por área de especialidade, abrangendo temas como sustentabilidade e estratégia ESG, gestão de riscos e *compliance*, análise de crédito com critérios ESG, produtos sustentáveis, pegada ambiental, política climática do Grupo, bem como liderança e integração nos sistemas e processos. A formação é organizada por níveis de prioridade e dirigida a diferentes públicos, incluindo órgãos de gestão, assegurando a adequação dos conteúdos às responsabilidades funcionais dos colaboradores.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Standard Bank

Desempenho Ambiental e Transição Operacional



Em 2025, o SBA consolidou a sua abordagem ao desempenho ambiental, reforçando práticas operacionais estruturadas, mecanismos formais de gestão e a qualidade da informação reportada. O período evidencia uma evolução consistente na preparação de uma transição operacional mais sustentável.

A gestão ambiental do SBA assenta em instrumentos formais de planeamento e controlo aplicáveis às suas operações, com enfoque na fase de utilização dos edifícios e instalações.

O desempenho ambiental do Banco resulta maioritariamente do consumo de energia (electricidade, combustíveis para geradores e frota), das emissões de gases com efeito de estufa (GEE) associadas (âmbitos 1 e 2) e da utilização de recursos como a água. Em 2025, registaram-se melhorias na monitorização destes indicadores.

Em 2025, o consumo total de energia atingiu **15.582 GJ**, representando uma redução face a 2024 (**18.969 GJ**) correspondente a uma diminuição de aproximadamente **18%**. Este consumo resulta de:

9.075 GJ

de consumo de electricidade (2.520.784 kWh)

6.507 GJ

de consumo de combustíveis (189.346 litros)

A evolução face a 2024 evidencia tendências distintas:

- O consumo de electricidade aumentou cerca de **12% (de 8.103 GJ para 9.075 GJ)**
- O consumo de combustíveis reduziu-se significativamente em cerca de **40% (de 10.866 GJ para 6.507 GJ)**

A redução do consumo de combustíveis reflecte-se nas principais tipologias:

- **Gasolina (frota):** 3.071 GJ (↓ 21% face a 2024)
- **Gasóleo (frota):** 2.359,7 GJ (↓ 44%)
- **Gasóleo (equipamentos):** 1.076,4 GJ (↓ 61%)

As emissões de GEE reflectem este perfil energético, totalizando **1.071 tCO₂e** em 2025, o que representa uma redução face a 2024 (**1.235 tCO₂e**), correspondente a uma diminuição de cerca de **13%**.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



A composição das emissões é a seguinte:

→ **466,3 tCO₂e** correspondem a emissões directas (Âmbito 1), associadas ao consumo de combustíveis, evidenciando uma redução de cerca de 40% face a 2024 (778,3 tCO₂e).

→ **605,0 tCO₂e** correspondem a emissões indirectas (Âmbito 2), relacionadas com a electricidade adquirida, registando um aumento de cerca de 32% face a 2024 (456,9 tCO₂e).

O aumento das emissões de Âmbito 2 resulta da expansão do perímetro de reporte, que, em 2025, passou a incluir duas novas agências. O reporte considera instalações sob gestão directa, próprias e arrendadas, com dados de consumo fiáveis, excluindo espaços em regime de condomínio ou equivalentes, onde não existe controlo operacional nem medição individualizada.

A intensidade carbónica foi de **1,361 tCO₂e por colaborador**, considerando um total de 787 colaboradores, enquanto a intensidade energética eléctrica se situou em **12 GJ por colaborador**.

No domínio operacional, o Banco encontra-se numa fase activa de transição, marcada pela implementação de iniciativas de eficiência e digitalização da gestão energética. Actualmente, **56% dos sites em Angola estão equipados com contadores inteligentes**, permitindo a monitorização remota de consumos. Está definido como objectivo alcançar **100% de cobertura até 2027**, com integração de dados em *cloud* e tratamento, incluindo geração de *dashboards* de

acompanhamento. Foi feita uma **substituição integral de iluminação convencional (halógeno, incandescente e fluorescente) por tecnologia LED** na Sede e agências. Esta medida visa a redução do consumo energético e das emissões de CO₂ associadas, através da adopção de soluções mais eficientes.

Adicionalmente, o Banco iniciou a exploração de soluções de energia renovável, destacando-se o projecto **PoC Solar Patriota**. Este projecto prevê a instalação de um sistema fotovoltaico na cobertura da agência, permitindo o carregamento de baterias durante o dia e o uso de energia armazenada no período nocturno. Em 2025, foi apresentado o *business case* ao Comité de Sustentabilidade e iniciados contactos com potenciais fornecedores.

Paralelamente, o Banco reforçou a consistência metodológica do reporte ambiental, alinhando-se com as directrizes do Standard Bank Group e com as Normas IFRS de Sustentabilidade, em particular a IFRS S2 – *Climate-related Disclosures*. Este alinhamento traduz-se na adopção de princípios de transparência, comparabilidade e rigor na divulgação de métricas ambientais, ainda que alguns elementos — como metas intermédias e processos formais de validação — permaneçam em fase de consolidação.

Globalmente, o desempenho ambiental de 2025 reflecte uma trajectória de melhoria progressiva, suportada pelo reforço dos instrumentos de gestão, pela maior fiabilidade dos dados e pela implementação de iniciativas concretas de redução

de impactes. Esta evolução está alinhada com as directrizes do Standard Bank Group e com as Normas IFRS de Sustentabilidade (IFRS S2), enquadrando-se numa lógica de mitigação dos riscos climáticos e de alinhamento com a meta de neutralidade carbónica (*net zero*) até 2040, para edifícios existentes. Esta trajectória é assumida de forma gradual e realista, considerando o contexto operacional e infraestrutural em que o SBA actua.

Em 2025, a captação total de água foi de **9,1 megalitros**, representando uma redução face aos 12 megalitros registados em 2024.



1

2

3

4

5

6

7

8

9



8.1. Indicadores de Desempenho e Estratégias de Redução

No âmbito da IFRS S2, o SBA monitoriza e reporta indicadores ambientais centrados nas emissões de gases com efeito de estufa das suas operações próprias, abrangendo os âmbitos 1 (emissões directas) e 2 (emissões indirectas associadas à electricidade), expressos em toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e). Estas métricas constituem o principal indicador de acompanhamento do desempenho ambiental do Banco e do seu contributo para a estratégia climática estabelecida do Standard Bank Group.

A monitorização destas emissões permite avaliar o progresso face à meta climática adoptada, alinhada com o compromisso do Grupo de atingir a neutralidade carbónica (*net zero*) nas emissões operacionais dos edifícios existentes até 2040. Trata-se de uma meta de carácter absoluto, orientada para a mitigação das alterações climáticas, na medida em que visa a redução directa das emissões de gases com efeito de estufa associadas às operações.

Embora ainda não existam metas intermédias formalmente definidas nem validação externa específica, o Banco encontra-se a reforçar progressivamente os seus processos internos e a estrutura de reporte.

Indicadores de Desempenho

Os principais indicadores considerados incluem:

- **Emissões totais de GEE (âmbitos 1 e 2):** 1.071 tCO₂e
- **Emissões de âmbito 1:** 466,3 tCO₂e, associadas ao consumo de combustíveis (gasolina e gasóleo)
- **Emissões de âmbito 2 (*location-based*):** 605,0 tCO₂e, associadas à electricidade adquirida
- **Consumo total de energia:** 15.582 GJ
- **Intensidade de emissões:** 1,361 tCO₂e por colaborador
- **Intensidade eléctrica:** 12 GJ por colaborador
- **Captação total de água:** 9,1 ML

O acompanhamento destas métricas é efectuado com base na medição anual das emissões totais dos âmbitos 1 e 2, permitindo analisar a trajectória de descarbonização do Banco. A definição de metas intermédias e o acompanhamento do progresso seguem as orientações do Standard Bank Group, enquadrando-se nos processos internos de gestão e monitorização de desempenho ambiental. A abordagem adoptada privilegia a redução directa das emissões, nomeadamente através da **melhoria da eficiência de consumo energético e do reforço do uso de energias renováveis**. Em linha com as políticas do Grupo, poderá ser considerada a utilização de créditos de carbono para compensação de emissões residuais, se necessário para o cumprimento da meta líquida.

A nível de Angola, a meta adoptada não se encontra, à data de relato, sujeita a validação externa por entidades independentes, sendo acompanhada através de processos internos de revisão e alinhamento com a estratégia climática do Grupo. O ano base para medição do progresso encontra-se em processo de harmonização com as orientações do Grupo, assegurando a consistência metodológica e a comparabilidade futura dos dados reportados.

Estratégias de Redução

As estratégias de redução adoptadas pelo SBA estão alinhadas com a *Climate Policy* do Standard Bank Group e estruturam-se em três eixos complementares:

Eficiência energética

- Substituição de iluminação convencional por LED em todos os edifícios;
- Optimização do consumo energético dos activos operacionais.

Digitalização e monitorização de consumos

- Implementação de contadores inteligentes, actualmente com 56% de cobertura;
- Meta de 100% até 2027, com integração em sistemas de análise e *dashboards* de gestão.

Transição para energia renovável

- Desenvolvimento do projecto PoC Solar Patriota, visando a produção e armazenamento de energia solar;
- Avaliação de expansão de soluções fotovoltaicas a outras instalações.

1

2

3

4

5

6

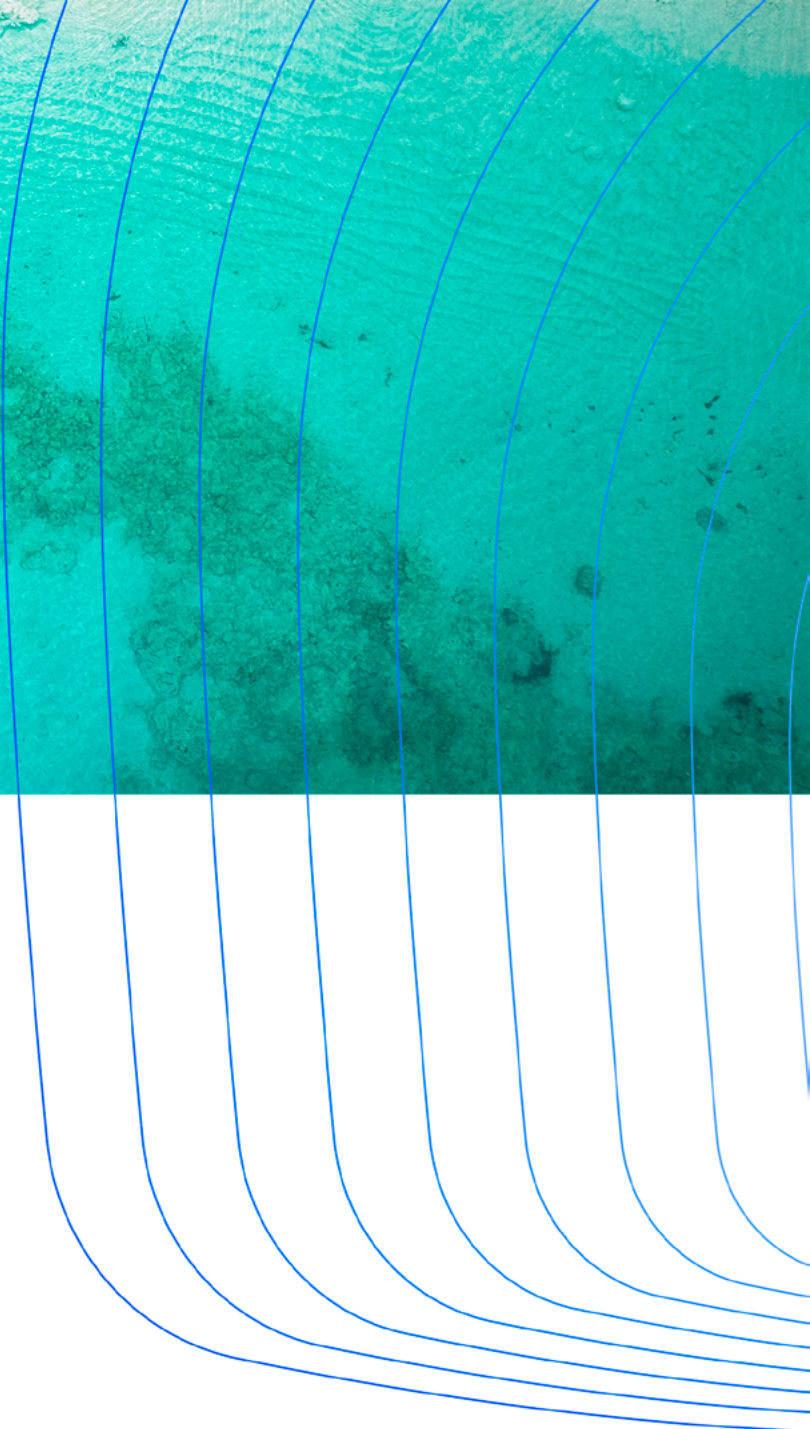
7

8

9



Anexos





9.1. Anexos GRI

Os anexos GRI incluem a listagem detalhada dos indicadores de sustentabilidade utilizados pelo SBA, de acordo com as directrizes do *Global Reporting Initiative* (GRI). Estes anexos servem como uma referência essencial para garantir a transparência e a comparabilidade dos dados apresentados, facilitando a compreensão do nosso desempenho em áreas-chave da sustentabilidade.

Declaração de uso: O SBA reporta a informação citada nos Anexos GRI com referência às normas GRI para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2025

GRI 1 utilizada: GRI 1: Fundamentos 2021

Aplicabilidade das Normas Sectoriais GRI: Não aplicável

A organização e as suas práticas de reporte

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-1	Detalhes da Organização	1.2. Sobre o Standard Bank Angola
2-2	Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização Standard Bank de Angola, S.A.	1.1. Sobre o Relatório Tabela GRI
2-3	Período, frequência e pontos de contacto sobre o reporte O presente relatório refere-se ao período entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2025, estando o período de reporte financeiro alinhado com o período do reporte de sustentabilidade. O reporte de sustentabilidade tem uma frequência anual. Perguntas sobre o relatório ou sobre a informação reportada podem ser dirigidas ao Banco através dos canais disponíveis em: www.standardbank.co.ao/angola/pt/sobre-nos .	1.1. Sobre o Relatório Tabela GRI
2-4	Reformulações de informação Foram realizadas reformulações de informação relativas a relatos de anos anteriores, que podem ser consultadas nas tabelas GRI para os seguintes indicadores: GRI 2-8, GRI 201-1, GRI 202-1, GRI 303-3, GRI 305-1, GRI 403-9, GRI FS13	Tabela GRI
2-5	Verificação externa O relatório não é auditado por entidade externa independente.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Actividades e colaboradores

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-6	Actividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	1.2. Sobre o Standard Bank Angola
2-7	Colaboradores	7.1. Diversidade, Equidade e Inclusão Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Actividades e colaboradores

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO																			
2-8	Trabalhadores que não são colaboradores Nota de reformulação: No Relatório de Sustentabilidade de 2024 foram reportados valores incorrectos para o número de trabalhadores não colaboradores. A tabela abaixo reporta os valores correctos para 2024, assim como os valores para 2025, no total e para os géneros feminino e masculino. Verifica-se uma redução do número de trabalhadoras não colaboradoras e um aumento do número de trabalhadores não colaboradores face aos valores reportados anteriormente.	Tabela GRI																			
	<table><tr><th rowspan="3">Trabalhadores de um fornecedor que façam um trabalho específico para o serviço contratado</th><th colspan="3">2024</th><th colspan="3">2025</th></tr><tr><th>TOTAL</th><th>Feminino</th><th>Masculino</th><th>TOTAL</th><th>Feminino</th><th>Masculino</th></tr><tr><td>180</td><td>49</td><td>131</td><td>226</td><td>70</td><td>156</td></tr></table>	Trabalhadores de um fornecedor que façam um trabalho específico para o serviço contratado	2024			2025			TOTAL	Feminino	Masculino	TOTAL	Feminino	Masculino	180	49	131	226	70	156	
Trabalhadores de um fornecedor que façam um trabalho específico para o serviço contratado	2024			2025																	
	TOTAL		Feminino	Masculino	TOTAL	Feminino	Masculino														
	180	49	131	226	70	156															

Governance

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-9	Estrutura e composição de <i>governance</i>	6.1. Governação
2-10	Nomeação do mais alto órgão de <i>governance</i>	6.1. Governação
2-11	Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> O Presidente do Conselho de Administração, o mais alto órgão de governação do Banco, é um Administrador Não Executivo, Dr. Octávio Castelo Paulo.	6.1. Governação Tabela GRI
2-12	Papel do mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão de impactos	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação
2-13	Delegação da responsabilidade para gestão de impactos	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação
2-14	Funções do mais alto órgão de <i>governance</i> no reporte de sustentabilidade	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Governance

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-15	Conflitos de interesse	6.2. Integridade
2-16	Comunicação de preocupações críticas	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação
2-17	Conhecimento do mais alto órgão de <i>governance</i>	6.1. Governação 7.3. Desenvolvimento de Talentos
2-18	Avaliação da performance do mais alto órgão de <i>governance</i> Não existem, de momento, processos para avaliar a performance do mais alto órgão de <i>governance</i> relativamente à sua supervisão da gestão dos impactos do Banco na economia, ambiente e nas pessoas	Tabela GRI
2-19	Políticas de remuneração A Política de Remuneração e Benefícios do Banco estabelece de forma clara as regras aplicáveis às componentes de remuneração fixa e variável. A remuneração fixa é aplicável a todos os membros dos órgãos sociais, enquanto a remuneração variável é atribuída exclusivamente aos administradores executivos, utilizando critérios de natureza financeira e não financeira e os resultados globais do Banco, refletindo assim as respectivas responsabilidades de gestão e desempenho destes membros. O Banco não prevê a atribuição de bónus de assinatura, incentivos de recrutamento ou benefícios extraordinários associados à nomeação dos seus membros dos órgãos sociais ou executivos seniores. Relativamente a indemnizações em caso de cessação de funções, a Política remete expressamente para o disposto na legislação geral aplicável, não existindo cláusulas contractuais específicas que prevejam compensações adicionais. No que respeita a benefícios de reforma ou pensões, estes encontram-se regulados de acordo com o enquadramento legal e estatutário aplicável, não sendo previstos regimes especiais ou diferenciados fora do âmbito definido.	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
2-20	Processo para determinar a remuneração A definição e revisão das remunerações dos órgãos sociais são conduzidas no âmbito do Comité de Nomeações e Remunerações, órgão que integra representantes dos principais accionistas, assegurando que as diferentes perspectivas relevantes ao nível accionista estão representadas no processo de tomada de decisão. Adicionalmente, sempre que possível, o enquadramento remuneratório é suportado por estudos de mercado realizados por consultora independente, permitindo incorporar expectativas e práticas prevalecentes no sector financeiro. Nos exercícios em que não é realizado um estudo salarial específico, a actualização das remunerações segue a política geral de revisão salarial do Banco, alinhada com a inflação, reflectindo uma abordagem prudente, coerente e sensível ao contexto económico e social. Desta forma, o processo assegura equilíbrio entre competitividade externa, equidade interna e sustentabilidade, tendo em consideração as expectativas dos principais <i>stakeholders</i> .	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
2-21	Rácio da compensação total anual O rácio do aumento percentual da compensação anual total do indivíduo mais bem pago do Banco e o aumento percentual da mediana da compensação anual total de todos os colaboradores (excepto o indivíduo mais bem pago) foi em 2025 de 2,2.	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
2-22	Declaração da estratégia de desenvolvimento sustentável	2. Pacto com Impacto: a Voz da Liderança

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Estratégia, políticas e práticas

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-23	Compromissos de políticas	6.2 Integridade
2-24	Incorporação de compromissos de políticas Os compromissos de política do Standard Bank Angola aplicam-se a todas as suas actividades e operações, bem como às suas relações de negócio, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros. O Banco realiza regularmente acções de comunicação, sensibilização e formação para os seus colaboradores, com o objectivo de promover o entendimento e a aplicação das políticas. Existem formações obrigatórias destinadas a todos os colaboradores e conforme a natureza das suas actividades. As políticas de informação geral são divulgadas publicamente, estando acessíveis aos clientes e parceiros através do site institucional, nas instalações do Banco e nos pontos de contacto com o público, sendo que as políticas de informação interna são divulgadas pelos canais adequados como intranet ou emails gerais aos colaboradores. Os princípios e requisitos das políticas são comunicados aos fornecedores e parceiros comerciais, sendo incorporados em contratos e acordos formais, com cláusulas que estabelecem expectativas claras quanto à conduta responsável. O Banco realiza processos de pré-qualificação para fornecedores e parceiros, sempre que possível, com foco em critérios de CER considerados relevantes para a natureza da relação comercial. Quando necessário ou solicitado, o Banco disponibiliza recursos e treinos específicos para apoiar fornecedores e parceiros na compreensão e implementação das políticas de CER, promovendo práticas alinhadas com os compromissos institucionais e assegurando a devida diligência nas suas operações. A responsabilidade pela implementação das políticas é atribuída às direcções competentes, com especial atenção às áreas cujas decisões possam influenciar significativamente os riscos. Dependendo da natureza da política, a supervisão e a diligência são distribuídas entre todos os níveis da instituição — desde os colaboradores até à Administração e os seus Comitês especializados. Para garantir a observância das políticas de CER, o Banco dispõe de sistemas que permitem recolher, armazenar e tratar dados, manter registos e apoiar a tomada de decisões e respostas adequadas. A comunicação entre a Administração e as Direcções é facilitada por canais internos que permitem o intercâmbio de informações sobre riscos e decisões estratégicas. O alinhamento entre as áreas é promovido por Comitês distintos em que são membros diferentes Direcções que discutem e decidem sobre temas críticos relacionados à CER.	6.2 Integridade Tabela GRI
2-25	Processos para remediar impactos negativos	6.2 Integridade
2-26	Mecanismos de aconselhamento e levantamento de preocupações	6.2 Integridade
2-27	Compliance de leis e regulamentações Em Novembro de 2025, o Banco recebeu o ofício 136/DRO/RAA/25 do Banco Nacional de Angola, datado de 4 de Novembro, a comunicar a decisão daquela entidade reguladora relativamente ao Processo de Contravenção n.º NBA1SBAPC/0092/23, tendo sido estabelecida uma sanção pecuniária no montante de KZ 30.000.000,00 (trinta milhões de kwanzas) pelo facto de o Banco ter violado o disposto na alínea a) do subponto 4.3 do ponto 4 do Aviso n.º 15/20, de 29 de Maio, nos seguintes termos: o Banco praticou taxas de câmbio superiores à taxa publicada na plataforma Bloomberg em 6 operações de transferência sobre o estrangeiro e numa venda de notas em moeda estrangeira ao balcão.	Tabela GRI
2-28	Membro de associações	1.2. Sobre o Standard Bank Angola

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Envolvimento com *Stakeholders*

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
2-29	Abordagem para o envolvimento com os <i>stakeholders</i>	4.1. Como Escutamos os Nossos <i>Stakeholders</i>
2-30	Acordos colectivos de trabalho O Banco não realiza acordos de negociação colectiva.	Tabela GRI

Temas Materiais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
3-1	Processo de definição de temas materiais	4.1. Como Escutamos os Nossos <i>Stakeholders</i>
3-2	Lista de temas materiais	4.2. O Que Continua a Importar
3-3	Gestão dos temas materiais O Banco identifica os seguintes impactos para cada tema material: 1. Conduta e práticas de negócio éticos Impactos positivos: Economia: Reforço da confiança no sistema financeiro, atraindo investidores e poupadores; Redução de perdas financeiras associadas a fraudes, corrupção e má gestão; Estabilidade institucional e melhoria do ambiente de negócios. Pessoas e direitos humanos: Protecção dos clientes contra práticas abusivas, discriminação ou exploração; Promoção da igualdade de oportunidades, transparência e integridade; Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento de actividades que violem direitos humanos. Ambiente: <i>Due diligence</i> ética pode evitar financiamento de projectos ambientalmente destrutivos ou ilegais. Impactos negativos potenciais: Economia: Custos adicionais de <i>compliance</i> e controlo interno; Possível perda de negócios quando clientes ou projectos não cumprem padrões éticos. Pessoas e direitos humanos: Aplicação inconsistente de regras éticas pode gerar percepções de injustiça. Ambiente: Falhas na implementação podem permitir financiamento indirecto de actividades lesivas ao ambiente.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Temas Materiais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
3-3	2. Bem-estar, saúde e segurança dos colaboradores Impactos positivos: Economia: Aumento da produtividade e retenção de talentos; Redução de absentismo e custos com saúde e rotatividade. Pessoas e direitos humanos: Direito a condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis; Melhoria da saúde mental, satisfação profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional; Promoção da diversidade, inclusão e igualdade de género. Ambiente: Ambientes de trabalho saudáveis tendem a promover maior consciência ambiental interna. Impactos negativos potenciais: Economia: Investimentos iniciais elevados em infra-estruturas, benefícios e programas de bem-estar. Pessoas e direitos humanos: Pressão por metas comerciais pode gerar <i>stress</i>, <i>burnout</i> ou assédio moral se mal gerida. Falhas na protecção laboral podem resultar em violações do direito ao trabalho digno. 3. Produtos e serviços transparentes e justos Impactos positivos: Economia: Inclusão financeira de populações não bancarizadas; Redução do endividamento excessivo e da inadimplência; Relações de longo prazo com clientes e reputação sólida. Pessoas e direitos humanos: Direito à informação clara, compreensível e acessível; Protecção do consumidor contra cláusulas abusivas e práticas enganosas; Facilitação do acesso ao crédito para PME e famílias. Ambiente: Produtos financeiros sustentáveis podem canalizar recursos para projectos verdes. Impactos negativos potenciais: Economia: Margens reduzidas devido à simplificação e limitação de certas taxas. Pessoas e direitos humanos: Se a literacia financeira for baixa, transparência pode não ser totalmente compreendida. Venda inadequada de produtos pode levar ao sobre-endividamento e exclusão social.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Temas Materiais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
3-3	4. Eco-eficiência das operações e instalações Impactos positivos: Economia: Redução de custos operacionais no médio e longo prazo; Maior resiliência a riscos ambientais e regulatórios. Pessoas e direitos humanos: Melhoria da qualidade dos espaços de trabalho; Benefícios indirectos à saúde pública através da redução da poluição. Ambiente: Redução do consumo de energia, água e papel; Menor emissão de gases com efeito de estufa; Contribuição para a mitigação das alterações climáticas. Impactos negativos potenciais: Economia: Investimento inicial elevado em tecnologia e infra-estrutura sustentável. Pessoas e direitos humanos: Resistência à mudança por parte dos colaboradores. Ambiente: Se mal planeadas, algumas soluções tecnológicas podem gerar resíduos electrónicos.	Tabela GRI
	5. Criação de emprego em Angola e crescimento de negócios Impactos positivos: Economia: Estímulo ao crescimento económico e desenvolvimento do sector privado; Apoio a PME, empreendedorismo e diversificação económica; Aumento da base fiscal e do rendimento das famílias. Pessoas e direitos humanos: Direito ao trabalho e à geração de rendimento; Redução da pobreza e desigualdades regionais; Desenvolvimento de competências locais e capacitação profissional. Ambiente: Possibilidade de financiar negócios sustentáveis e inclusivos. Impactos negativos potenciais: Economia: Expansão acelerada sem gestão adequada pode gerar riscos financeiros. Pessoas e direitos humanos: Criação de emprego sem padrões adequados pode resultar em trabalho precário. Ambiente: Financiamento de sectores intensivos em recursos naturais sem critérios ESG pode agravar impactos ambientais e sociais.	

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Temas Materiais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
3-3	O Banco não está estruturalmente envolvido em impactos negativos severos, mas reconhece que, como entidade financeira, existem impactos negativos potenciais e residuais associados à sua actividade operacional, que são geridos através de políticas, controlos internos e mecanismos de mitigação. Principais actividades próprias relevantes: concessão de crédito a particulares, PME e grandes empresas; prestação de serviços bancários (depósitos, pagamentos, transferências, câmbios); actividades de financiamento e investimento; operações administrativas e uso de instalações físicas e digitais; emprego directo de colaboradores. O Banco reconhece que os impactos negativos mais significativos tendem a ocorrer indirectamente, através das suas relações de negócio, sobretudo no financiamento de terceiros. Principais relações de negócio relevantes: clientes empresariais financiados (PME, grandes empresas, projectos de investimento); fornecedores de bens e serviços (tecnologia, segurança, limpeza, construção, consultoria); parceiros comerciais e correspondentes bancários; investimentos e participações financeiras.	Tabela GRI

Desempenho Económico

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
201-1	Valor económico directo gerado e distribuído Nota de reformulação: A rubrica "Pagamentos ao Estado" foi ampliada para reflectir não apenas o imposto industrial, mas também os restantes impostos constantes da Nota 28 das Demonstrações de Resultados, reportada no Relatório e Contas. Verificou-se um aumento do montante reportado em "Pagamentos ao Estado" com melhoria da completude e comparabilidade da informação apresentada. A rubrica "Salários e benefícios de colaboradores" foi actualizada para 2023 para reflectir o valor reportado no Relatório e Contas. Verificou-se um aumento do montante reportado em "Salários e benefícios de colaboradores" para 2023, com melhoria da completude e comparabilidade da informação apresentada.	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI

Presença no mercado

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por género Nota de reformulação: No Relatório de Sustentabilidade de 2024 o rácio foi erradamente reportado. A proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo nacional em 2024, para ambos os géneros, foi de 6,7. O rácio corrigido é superior a 1, reflectindo o facto de o Banco oferecer salários base consideravelmente superiores ao salário mínimo nacional.	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Práticas de Compra

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
204-1	Proporção de despesas com fornecedores locais	6.2. Integridade

Combate à Corrupção

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados com corrupção	6.2. Integridade
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	6.2. Integridade
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas Não foram registados casos de corrupção durante o período de reporte.	6.2. Integridade Tabela GRI

Concorrência Desleal

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio Não foram identificadas ações judiciais de qualquer tipologia pendentes ou encerradas no presente ano de reporte.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Impostos

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
207-1	Abordagem tributária A abordagem tributária do Banco está directamente associada às suas estratégias de negócio e de desenvolvimento sustentável, assegurando que a gestão fiscal apoia a criação de valor a longo prazo, a solidez financeira e a reputação institucional. Esta abordagem é alinhada com os princípios de ética, transparência, cumprimento rigoroso da legislação aplicável e responsabilidade social, contribuindo para a sustentabilidade económica e para a confiança dos <i>stakeholders</i> . A política e a estratégia fiscal são, assim, integradas no processo de tomada de decisão, garantindo coerência entre os objectivos estratégicos, o crescimento sustentável do negócio e o cumprimento das obrigações fiscais nos mercados onde o Banco opera.	6.2. Integridade Tabela GRI
207-2	Governance, controlo e gestão de risco fiscal	6.2. Integridade
207-3	Envolvimento de <i>stakeholders</i> e gestão das suas preocupações quanto a impostos Para questões fiscais, o Banco recorre a mecanismos formais de auscultação e tratamento de preocupações transversais a toda a organização, nomeadamente os canais de denúncia e reclamação instituídos, assegurando a recolha, análise e gestão das preocupações manifestadas pelos <i>stakeholders</i> em matéria de impostos. Estas comunicações são objecto de análise, avaliação e tratamento pelas funções competentes, de acordo com procedimentos internos definidos, assegurando a confidencialidade, a imparcialidade e o acompanhamento adequado das situações reportadas, bem como a identificação de oportunidades de melhoria nos processos e práticas fiscais do Banco. O Banco mantém uma relação institucional, transparente e cooperante com as autoridades fiscais, cumprindo de forma rigorosa as obrigações declarativas e de reporte prevista na legislação aplicável. Sempre que necessário, são prestados esclarecimentos, informações adicionais e colaborações no âmbito de pedidos formais, inspecções ou processos de auditoria fiscal, assegurando uma actuação baseada na boa-fé, no cumprimento normativo e na mitigação de riscos fiscais. O Banco não desenvolve acções de <i>advocacy</i> directa em matéria de políticas fiscais fora dos canais institucionais e legais estabelecidos. A sua eventual participação em iniciativas, consultas públicas ou fóruns com impacto fiscal ocorre de forma transparente, responsável e através de associações sectoriais ou mecanismos formais de diálogo, assegurando o alinhamento com os princípios de ética, legalidade e responsabilidade fiscal, em conformidade com as orientações estratégicas e de governação da organização.	6.2. Integridade Tabela GRI

Energia

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
302-1	Consumo de energia dentro da organização	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
302-3	Intensidade energética	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
302-4	Redução do consumo de energia	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Água e Efluentes

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
303-3	Captação de água Nota de reformulação: Foi realizada uma revisão metodológica ao reporte do consumo de água, passando a aplicar-se de forma consistente o critério de controlo operacional. Esta alteração visou melhorar a qualidade, fiabilidade e transparência dos dados, assegurando que apenas são consideradas as instalações para as quais a organização detém responsabilidade direta sobre a gestão do consumo e acesso a medições individualizadas. A reformulação implicou a redefinição do perímetro de reporte, com a inclusão exclusiva do edifício sede e a exclusão de instalações arrendadas em regime de condomínio, onde não existe medição individualizada nem controlo direto. Os dados históricos foram ajustados em conformidade, permitindo garantir a comparabilidade entre períodos reportados.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional Tabela GRI

Emissões

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
305-1	Emissões diretas de gases de efeito de estufa (GEE) (âmbito 1) Nota de reformulação: No Relatório de Sustentabilidade 2024, foi identificada uma incorrecta identificação da unidade nos cabeçalhos, no capítulo “Indicadores e estratégias de redução da pegada”, onde consta tCO ₂ em vez de tCO ₂ e. Esta reformulação decorre, assim, da necessidade de corrigir a designação da unidade apresentada. A referida situação não tem impacto nos valores reportados, devendo considerar-se que todos os dados apresentados no RS24 estão expressos em tCO ₂ e. Não se verifica, portanto, qualquer alteração quantitativa da informação previamente divulgada.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional Tabela GRI
305-2	Emissões indirectas de gases de efeito de estufa (GEE) (âmbito 2)	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional

Resíduos

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
306-3	Resíduos gerados	5.4. Planeta

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Emprego

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
401-1	Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade por faixa etária, gênero e região	7.1. Diversidade, Equidade e Inclusão Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Emprego

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	
401-2	Benefícios oferecidos a empregados a tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou a tempo parcial	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas	
401-3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença parental por género	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI	

Relações de Trabalho

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais O Banco não tem estipulado um prazo mínimo de aviso aos colaboradores sobre mudanças operacionais.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Saúde e segurança ocupacional

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
403-1	Sistemas de gestão de saúde e segurança do trabalho	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-3	Serviços de saúde do trabalho O Banco dispõe de Normas Operacionais de Privacidade de Dados, aplicáveis a todos os dados pessoais, incluindo dados relativos à saúde física ou mental dos colaboradores. Estas normas estabelecem que os dados pessoais devem ser recolhidos para uma finalidade específica, explícita e devidamente definida. O Banco apenas pode utilizar os dados pessoais para os fins que os titulares razoavelmente esperam e para os quais os dados foram recolhidos. Uma vez atingida a finalidade pretendida, os dados pessoais devem ser eliminados, destruídos ou anonimizados. O tratamento de dados pessoais para além do objectivo inicial para o qual foram recolhidos constitui um tratamento adicional e é, em regra, proibido, salvo nos casos em que o titular dos dados tenha prestado o seu consentimento. Adicionalmente, o Banco disponibiliza publicamente a sua Declaração de Privacidade, acessível através do <i>website</i> do Banco.	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-5	Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho directamente vinculados com relações de negócios	7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho Todos os colaboradores e trabalhadores não colaboradores do Banco estão abrangidos pelo sistema de gestão de segurança e de saúde no trabalho.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Saúde e segurança ocupacional

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO
403-9	Acidentes de trabalho		7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
		20242025	
	Número de Acidentes		
	Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1212	
	Nº de acidentes de trabalho com consequência grave	06	
	Nº de óbitos resultantes de acidente de trabalho	00	
	Rácio de Acidentes		
	Rácio de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	7,27,9	
	Rácio de acidentes de trabalho com consequência grave	03,9	
	Rácio de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	00	
Número de horas trabalhadas para cálculo do rácio: 2024: 1.658.201 horas 2025: 1.525.200 horas			
Nota de reformulação: No Relatório de Sustentabilidade de 2024 foi incorrectamente reportado um rácio de acidentes de trabalho com consequência grave de 1, quando, devido à inexistência de acidentes de trabalho com consequência grave, o valor reportado deveria ser 0. Foi também reportado um rácio de acidentes de comunicação obrigatória de 1, quando, devido à existência de 12 acidentes reportados e utilizando o número de horas de trabalho reportadas, o valor reportado deveria ser 7,2. A tabela acima reporta os valores correctos para 2024.			



Saúde e segurança ocupacional

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO
403-10	Doenças ocupacionais		7.2. Cultura, Envolvimento e Experiência das Pessoas Tabela GRI
		20242025	
	Número de Doenças		
	Nº de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória	0	1
	Nº de óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0	0
	Rácio de Doenças		
	Rácio de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória	0	0,7
	Rácio de óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0	0
Número de horas trabalhadas para cálculo do rácio: 2024: 1.658.201 horas 2025: 1.525.200 horas			

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Formação e educação

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
404-1	Média de horas de formação anual por colaborador, género e categoria profissional	7.3. Desenvolvimento de Talentos
404-2	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	7.3. Desenvolvimento de Talentos

Diversidade e igualdade de oportunidades

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
405-1	Mão-de-obra por género, faixa etária e minoria e outros indicadores de diversidade	7.1. Diversidade, Equidade e Inclusão Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Diversidade e igualdade de oportunidades

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Tabela GRI

Não Discriminação

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
406-1	Casos de discriminação e medidas correctivas tomadas Não foram identificados casos de discriminação durante o ano de reporte.	Tabela GRI

Trabalho Infantil

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil Não foram identificados operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil durante o período de reporte. O Banco avalia riscos relacionados com trabalho infantil no <i>onboarding</i> das suas relações com terceiros.	6.2. Integridade Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo Não foram identificados operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo durante o período de reporte. O Banco avalia riscos relacionados com trabalho forçado ou análogo ao escravo no <i>onboarding</i> das suas relações com terceiros.	6.2. Integridade Tabela GRI

Comunidades Locais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto, e programas de desenvolvimento Ao longo do ano foram desenvolvidas as seguintes iniciativas, que se encontram detalhadas ao longo do Relatório: - Programa 60 Minutos Eco - Formação de Educadores Financeiros - Alfabetizar a Ilha (em parceria com a Fundação Arte e Cultura) - Projecto Libelinha - Legal com Impacto (dignidade menstrual) - Acordo de parceria com a Universidade Agostinho Neto - Parceria com o INAPEM - Parceria com o Ministério das Pescas - Parceria com o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS)	1.1. Sobre o Relatório 5.2. Pessoas e Comunidade 5.3. Parcerias 5.5. Prosperidade e Crescimento Sustentável Tabela GRI
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais Não foram identificados impactos negativos significativos reais nas comunidades locais resultantes da actividade directa do Banco. Enquanto instituição financeira, os potenciais impactos negativos estão associados principalmente a riscos indirectos, decorrentes das relações de negócio, nomeadamente com clientes, fornecedores e parceiros. Estes riscos são considerados nos processos internos de gestão de risco, conformidade e análise ESG, bem como através do diálogo com partes interessadas e da utilização de mecanismos formais para o reporte de preocupações. No período em análise, não foram registados nem reportados casos materiais confirmados de impactos negativos significativos nas comunidades locais.	Tabela GRI

Marketing e Rotulagem

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i> O Banco não teve nenhum caso de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação à comunicação de <i>marketing</i>, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.	Tabela GRI

Privacidade do Cliente

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de Clientes Para o período de reporte, foi recebida uma queixa de partes externas e comprovadas pela organização por motivos de violação da privacidade do cliente. Ocorreu um incidente que afectou a informação pessoal de 51 clientes do Banco.	Tabela GRI

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Portfólio de produtos

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicas aplicadas a linhas de negócio Destacam-se as seguintes políticas ou documentos, com componentes ambientais e sociais que são aplicadas às linhas de negócio do SBA: • Norma de Governança de Risco Ambiental e Social • Política de Governança de Risco Ambiental e Social • Políticas de Risco de Crédito (CIB, BCB & PPB) • Taxonomia dos Tipos de Riscos Não Financeiros • Política de Financiamento Sustentável • Quadro de Finanças Sustentáveis • Standard Bank <i>Exceptions Lists</i> • Standard Bank <i>Coal-Fired Power Finance Policy</i> • Standard Bank <i>Group Climate Policy</i> • SBG <i>Environmental and Social Risk Governance Standard</i> • ESG <i>Risk Governance Framework</i>	Tabela GRI
FS2	Procedimentos de avaliação e triagem de riscos ambientais e sociais em linhas de negócio	6.3. Risco
FS7	Volume (monetário) dos produtos e serviços com benefício social, por linha de negócio	5.5. Prosperidade e Crescimento Sustentável

Comunidades locais

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	
FS13	Pontos de acesso em localidades com pouca população ou economicamente desfavorecidas	Tabela GRI	

1

2

3

4

5

6

7

8

9



9.2. Notas Metodológicas

As Notas Metodológicas fornecem uma explicação sobre as metodologias e os critérios adoptados na recolha, análise e reporte dos dados incluídos neste relatório.

GRI 2

2-21 | Rácio da compensação total anual

O rácio de compensação anual total é calculado com base na divisão da compensação anual total do indivíduo mais bem pago pela mediana da compensação anual total de todos os colaboradores (excluindo o indivíduo mais bem pago) do SBA.

Para o rácio do aumento percentual da compensação anual total é considerado o aumento percentual da compensação anual total do indivíduo mais bem pago e dividido pelo aumento percentual da mediana da compensação anual total de todos os colaboradores (excluindo o indivíduo mais bem pago).

GRI 200

201-1 | Valor económico directo gerado e distribuído

O valor económico directo gerado divulgado considera o produto bancário referente à actividade do SBA no ano de reporte.

O valor económico distribuído considera os custos operacionais, salários e benefícios de colaboradores,

pagamentos a investidores, pagamentos ao Estado, donativos e outros investimentos na comunidade.

O valor económico acumulado corresponde à diferença entre o valor económico directo gerado e o valor económico distribuído.

202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por género

Para o cálculo do rácio é considerada a divisão do salário inicial por género dos colaboradores do SBA, pelo salário mínimo nacional angolano para 2025 (100.000 kz/mês).

GRI 300

302-1 | Consumo de energia dentro da organização

Para o cálculo do consumo total de energia, o SBA considera:

- Combustíveis consumidos por equipamentos;
- Combustíveis fósseis na frota própria;
- Electricidade adquirida para consumo.

O consumo de electricidade da sede é obtido através do BMS (*Building Management System*). O consumo de electricidade das agências consideradas é obtido com base em contadores inteligentes (*smart meters*), estando a informação acessível num *dashboard*.

São incluídas as instalações próprias e arrendadas

sob gestão directa, para as quais existe acesso a dados fiáveis de consumo. São excluídas as instalações arrendadas integradas em regimes de condomínio ou modelos equivalentes, nas quais a organização não detém controlo directo sobre o consumo eléctrico, nem existe medição individualizada.

O consumo de gasolina e gasóleo da frota automóvel foi obtido através dos cartões de abastecimento das viaturas. O consumo de gasóleo dos equipamentos inclui o consumo dos geradores, obtido através do BMS (*Building Management System*).

As quantidades são reportadas em GJ, utilizando os seguintes factores de conversão:

- Electricidade (GJ) = electricidade (kWh) x 0,0036
- Diesel (GJ) = consumo (litros) x 0,035868
- Gasolina (GJ) = consumo (litros) x 0,032828

As instalações do SBA não usam gás natural.

Enquanto o consumo de electricidade reportado para 2024 incluía o consumo do *head office* e da agência Patriota, o consumo reportado para 2025 inclui também o consumo das agências Rei Katyavala e Torre do Ambiente.

302-3 | Intensidade energética

A intensidade energética foi obtida através da divisão do consumo de electricidade calculado no indicador 302-1, pelo número total de colaboradores do SBA reportado no indicador 2-7.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



302-4 | Redução do consumo de energia

A redução do consumo de energia foi obtida através da variação do consumo total de energia calculado no indicador 302-1 em relação ao valor reportado para o ano anterior.

303-3 | Captação de água

O consumo de água em 2025 foi apurado com base no critério de controlo operacional e na disponibilidade de dados fiáveis, considerando as instalações sobre as quais a organização detém responsabilidade directa pela gestão do consumo.

Actualmente, o consumo de água reportado refere-se exclusivamente ao edifício sede, sendo este o único local em que a organização assegura directamente o pagamento à entidade fornecedora (EPAL) e dispõe de dados de consumo individualizados.

As restantes instalações, de natureza arrendada, encontram-se integradas em regimes de condomínio, nos quais o consumo de água está incluído em despesas comuns, não existindo medição individualizada nem acesso a dados específicos de consumo. Por este motivo, estas instalações não são consideradas no apuramento.

O consumo é obtido com base nas facturas emitidas pelo fornecedor. Importa salientar que, em determinados casos, os valores facturados podem resultar de estimativas e não de leituras reais, o que

poderá introduzir limitações na precisão dos dados reportados.

Durante o período em análise, foi implementada uma revisão metodológica, passando a aplicar-se de forma consistente o critério de controlo operacional. Os dados de períodos anteriores foram ajustados de forma a assegurar a comparabilidade entre períodos.

305-1 | Emissões directas (âmbito 1) de GEE

A análise das emissões directas da actividade do SBA considera os consumos de energia listados no indicador 302-1.

Para o cálculo das emissões directas (âmbito 1), foram considerados os factores de emissão mais actuais, para cada tipo de combustível, assim como o potencial de aquecimento global para cada GEE, a detalhar:

	FACTOR DE EMISSÃO (Kg/GJ)		
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O
Gasóleo frota automóvel	70,34	0,00003	0,00268
Gasolina frota automóvel	71,09	0,00094	0,00036
Gasóleo equipamentos	74,1	0,0007	0,0004
Potencial de Aquecimento Global (PAG)	1	29,8	273

Fonte: APA (2025); GHG Protocol (2024)



305-2 | Emissões indirectas (âmbito 2) de GEE

A análise das emissões indirectas da actividade do SBA considera os consumos de energia listados no indicador 302-1.

Para o cálculo das emissões indirectas de electricidade (âmbito 2), de acordo com a metodologia *location-based*, foi considerado a energia eléctrica consumida de acordo com o indicador 302-1 e o seguinte factor de emissão:

FACTOR DE EMISSÃO (Kg/kWh)	
	CO ₂ e
Electricidade	0,24

Fonte: IRENA *International Renewable Energy Agency*

305-4 | Intensidade de emissões de GEE

A intensidade de emissões foi obtida através do quociente entre as emissões de âmbito 1 e âmbito 2 calculadas pelos indicadores 305-1 e 305-2, e o número total de colaboradores do SBA reportado no indicador 2-7.

305-5 | Redução de emissões de GEE

A redução de emissões foi obtida através da variação das emissões totais de âmbitos 1 e 2 calculadas nos indicadores 305-1 e 305-2, em relação ao valor reportado para o ano anterior.

GRI 400

401-1 | Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade por faixa etária, género e região

As taxas de rotatividade e taxas de novas contratações por faixa etária, género e região foram calculadas com recurso às seguintes fórmulas:

Taxa de rotatividade = (número de saídas / número total de trabalhadores) *100

Taxa de novas contratações = (número de novas contratações / número total de trabalhadores) *100

401-3 | Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença parental, por género

As seguintes fórmulas foram utilizadas para calcular as taxas de retorno e retenção após licença parental:

Taxa de regresso ao trabalho = (número total de colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença parental / número total de colaboradores que gozaram de licença parental) * 100

Taxa de retenção = (número total de colaboradores retidos 12 meses após o regresso ao trabalho seguido de gozo de licença parental / número total de colaboradores que regressaram de licença parental no período de reporte anterior) *100

403-9 | Acidentes de Trabalho

Em linha com as práticas de referência internacionais, utilizou-se a seguinte fórmula para calcular o rácio de acidentes de trabalho, por cada milhão de horas trabalhadas:

Rácio de acidentes de trabalho = (número de acidentes de trabalho / horas trabalhadas no período de reporte) *1.000.000

403-10 | Doenças ocupacionais

Em linha com as práticas de referência internacionais, utilizou-se a seguinte fórmula para calcular o rácio de doenças ocupacionais, por cada milhão de horas trabalhadas:

Rácio de doenças ocupacionais = (número de doenças ocupacionais / horas trabalhadas no período de reporte) *1.000.000

405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Para efeitos de reporte foram designadas as seguintes categorias funcionais: Administração, Direcção, Coordenação, Técnico e Administrativo.

O rácio de remuneração total foi calculado através da divisão da remuneração média por género, pelo salário base da categoria funcional.

1

2

3

4

5

6

7

8

9



9.3. IFRS Checklist

Para efeitos do reporte das normas IFRS S1 e S2, considera-se o perímetro temporal e de âmbito estabelecido ao longo do relatório, em conformidade com o relato financeiro do Banco e com a divulgação das normas GRI.

IFRS S1

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	27(a)	Órgãos de <i>governance</i>	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação
	27(a.i)	Definição das responsabilidades dos órgãos de <i>governance</i> As responsabilidades dos órgãos de <i>governance</i> estão formalmente consagradas nos termos de referência e no mandato do Comité de Sustentabilidade, bem como na descrição de funções da Direcção de Sustentabilidade e na Política de Sustentabilidade do Banco, documentos que definem de forma clara as atribuições, responsabilidades e mecanismos de reporte associados à gestão dos riscos e oportunidades em matéria de sustentabilidade.	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação 6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>
	27(a.ii)	Competências dos órgãos de <i>governance</i> Os órgãos ou indivíduos responsáveis determinam a adequação das competências para supervisionar estratégias de sustentabilidade através da avaliação de capacidades existentes, identificação de lacunas, reforço contínuo de competências e mecanismos de revisão periódica, assegurando alinhamento com a complexidade dos riscos e oportunidades e com as exigências regulatórias.	6.1. Governação 7.3. Desenvolvimento de Talentos IFRS <i>checklist</i>
	27(a.iii)	Comunicação de informação aos órgãos de <i>governance</i>	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	27(a.iv)	Tomada de decisão dos órgãos de <i>governance</i> Os órgãos de governação do Banco, incluindo o Conselho de Administração, a Comissão Executiva e o Comité de Sustentabilidade, integram de forma sistemática os riscos e oportunidades relacionados com a sustentabilidade nas suas decisões estratégicas e operacionais. Este processo compreende três dimensões principais: 1. Supervisão da Estratégia e Políticas: Todas as transacções relevantes, incluindo operações de crédito e investimentos significativos, são avaliadas quanto aos riscos e impactos ambientais e sociais (A&S) antes da aprovação. Os órgãos consideram não apenas os impactos financeiros e operacionais, mas também os efeitos sociais e ambientais, equilibrando objectivos estratégicos e sustentáveis. As decisões são tomadas com base em análises que incluem <i>trade-offs</i> entre retorno económico, impactos sociais e ambientais e risco reputacional, garantindo que cada decisão reflecta prioridades equilibradas e alinhadas com a Estratégia de Sustentabilidade do Banco. 2. Gestão de Riscos e Políticas Correlacionadas O Banco implementa um quadro abrangente de gestão de riscos A&S, operacionalizado através da Política de Governança de Riscos Ambientais e Sociais e do Sistema de Gestão Ambiental e Social (ESMS). Todos os riscos A&S são identificados, avaliados, monitorizados e mitigados, incluindo transacções relacionadas com projectos, que são categorizadas e analisadas segundo os Princípios do Equador, alinhando-se às melhores práticas internacionais. As políticas, normas e directrizes são actualizadas regularmente, permitindo aos órgãos de supervisão integrar riscos emergentes e ajustar as decisões estratégicas de forma proactiva. 3. Consideração de <i>Trade-offs</i> e Oportunidades: Na análise de transacções e definição de prioridades estratégicas, os órgãos de governação avaliam cuidadosamente os <i>trade-offs</i> entre riscos e oportunidades ESG, assegurando que o crescimento económico seja equilibrado com impactos sociais e ambientais positivos. Esta abordagem permite identificar oportunidades de desenvolvimento de produtos sustentáveis e inovação em áreas como financiamento verde, climático e social, promovendo impacto positivo sem comprometer a viabilidade financeira do Banco.	IFRS <i>checklist</i>
	27(a.v)	Definição de metas e ligação com política de remuneração A Direcção de Sustentabilidade é responsável pela gestão ESG do Banco, desenvolvendo mecanismos que permitem a concretização dos objectivos da instituição em matéria de ESG e Sustentabilidade Ambiental e Social (A&S), promovendo a sua integração de forma abrangente, transversal e coerente em todas as áreas do Banco. No entanto, o desempenho dos indicadores ainda não foi incorporado na política de remuneração.	IFRS <i>checklist</i>
	27(b)	Funções da administração	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação 6.3. Gestão de Risco
	27(b.i)	Delegação de funções	3.1. Como Governamos o Impacto 6.1. Governação 6.3. Gestão de Risco

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	27(b.ii)	Controlos e procedimentos de gestão A gestão de riscos é um elemento central da visão e estratégia do SBA. O modelo de gestão do risco é independente das unidades de negócio associadas ao risco e possui mecanismos de decisão e controlo directamente subordinados ao Conselho de Administração. Este órgão, juntamente com os seus comités, é responsável pela definição da estratégia de risco, contando com o aconselhamento e supervisão contínua da função de gestão de risco conforme previsto pelo BNA. A integração e o controlo de riscos não financeiros ocorrem através da participação da função de risco na estrutura de sustentabilidade e da supervisão transversal: - Membro Permanente de Risco: O Director de Risco integra permanentemente o Comité de Sustentabilidade, assegurando a incorporação das considerações de risco nas discussões estratégicas trimestrais. - Supervisão de Risco por Comités: Os Comités de Risco (incluindo o Comité de Risco do Conselho de Administração e o Comité de Gestão de Risco) monitorizam a implementação da estratégia de risco, avaliam riscos emergentes e garantem a execução de planos de mitigação adequados. - Cultura de Controlo Interno: O SBA mantém como foco estratégico a promoção de um ambiente de controlo interno robusto com uma cultura de risco proactiva. A gestão eficaz dos riscos, incluindo a conduta ética, reflecte elevados padrões de ética e práticas de negócio responsáveis. O sistema de controlo interno opera segundo o modelo das "Três Linhas de Defesa", com a segunda linha responsável pela definição da estrutura e das políticas de risco. Este modelo responde ao requisito de que a administração utiliza controlos e procedimentos para apoiar a supervisão dos riscos e oportunidades relacionados com a sustentabilidade. Os controlos e procedimentos são integrados com outras funções internas através da participação transversal da função de Risco nas estruturas de sustentabilidade e pela supervisão contínua dos comités especializados.	3.1 Como Governamos o Impacto 6.1. Governação 6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Estratégia

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Riscos e oportunidades	30(a)	Descrição dos riscos e oportunidades que podem influenciar a entidade Riscos: 1. Risco Reputacional: a actividade do Banco depende da confiança que os nossos clientes e a sociedade depositam em nós. A publicidade negativa associada a más práticas A&S de um cliente pode prejudicar o valor da marca e a reputação do Banco. 2. Risco Financeiro: o Banco está exposto ao risco financeiro decorrente da potencial perturbação das operações dos seus clientes em resultado de questões A&S. Se não forem geridas de forma adequada, estas questões podem afectar a capacidade do cliente de cumprir as suas obrigações financeiras para com o Banco e/ou podem reduzir o valor dos activos e garantias do cliente no contexto de uma transacção. 3. Risco Legal: o Banco está exposto a riscos legais sob a forma de acções judiciais relacionadas com o clima, bem como a acções directas por não ter gerido o risco climático, e a riscos legais relacionados com a não divulgação de exposições a riscos relacionados com o clima. 4. Risco Operacional: existe um risco de perda devido a processos, pessoas e/ou sistemas A&S internos inadequados ou deficientes ou de eventos A&S externos. 5. Risco para os Accionistas: um mau desempenho A&S pode ter um impacto negativo no valor para os accionistas. O Banco subscreve a criação de valor para os accionistas a longo prazo, adoptando o desenvolvimento sustentável na estratégia e nas operações de negócios. Oportunidades: 1. Impacto social positivo: (i) investimento em iniciativas de inclusão financeira podem expandir a base de clientes e fortalecer a reputação do Banco; (ii) apoio a fornecedores locais alinhados com normas de sustentabilidade pode gerar valor mútuo e impulsionar o desenvolvimento económico. 2. Inovação e crescimento sustentável: (i) desenvolvimento de produtos financeiros verdes, como financiamentos para energia renovável, pode atrair novos clientes e investidores; (ii) parcerias estratégicas com foco em sustentabilidade podem criar novas oportunidades de negócios e melhorar a eficiência operacional. 3. Reputação e conformidade: (i) aderência aos princípios de direitos humanos e criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro pode fortalecer a confiança dos <i>stakeholders</i>; (ii) transparência e governança corporativa robusta podem atrair investidores e parceiros que priorizam sustentabilidade. Estes factores estão alinhados com os princípios descritos no Código de Ética e Conduta do SBA, que enfatiza a importância de maximizar o impacto social, económico e ambiental positivo das actividades do Banco. Além disso, o compromisso com os direitos humanos e a gestão adequada de riscos são fundamentais para mitigar os riscos e aproveitar as oportunidades relacionadas à sustentabilidade.	IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Riscos e oportunidades	30(b)	Especificação dos horizontes de tempo Riscos: 1. Risco Reputacional: curto a longo prazo. A reputação pode ser afetada rapidamente por publicidade negativa, mas a recuperação ou agravamento pode-se estender por anos. 2. Risco Financeiro: médio a longo prazo. Questões ambientais e sociais podem afetar gradualmente a saúde financeira dos clientes. A deterioração da capacidade de pagamento ou do valor de ativos e garantias tende a ocorrer ao longo do tempo, especialmente em sectores mais expostos a riscos climáticos ou sociais. 3. Risco Legal: médio a longo prazo. Acções judiciais e sanções regulatórias geralmente levam tempo para se materializar e podem ter efeitos duradouros. 4. Risco Operacional: curto a médio prazo. Falhas em processos ou sistemas podem gerar perdas imediatas, especialmente em eventos externos inesperados. 5. Risco para os Accionistas: médio a longo prazo. O impacto no valor para os acionistas ocorre gradualmente, à medida que o desempenho A&S influencia a confiança e os resultados financeiros. Oportunidades: 1. Impacto social positivo: curto a médio prazo. Iniciativas de inclusão financeira e apoio a fornecedores locais podem gerar resultados visíveis em poucos meses. 2. Inovação e crescimento sustentável: médio a longo prazo. Desenvolvimento de produtos verdes e parcerias estratégicas exigem planeamento e maturação para gerar impacto. 3. Reputação e conformidade: curto a longo prazo. Aderência a princípios éticos pode melhorar a imagem rapidamente, mas os efeitos sobre confiança e atração de investidores consolidam-se com o tempo.	IFRS checklist
	30(c)	Definição dos horizontes de tempo e os seus efeitos Curto Prazo: entre 1 a 2 anos. Refere-se a acções e impactos esperados no ciclo operacional imediato, incluindo ajustes táticos, cumprimento de obrigações regulatórias e resposta a riscos emergentes. Médio prazo: entre 3 a 5 anos. Abrange iniciativas de transformação, implementação de políticas estruturais e desenvolvimento de novos produtos ou serviços com impacto consolidado. Longo prazo: acima de 5 anos. Envolve decisões estratégicas com foco em sustentabilidade, inovação, resiliência organizacional e geração de valor duradouro para <i>stakeholders</i>.	IFRS checklist
Modelo de negócio e cadeia de valor	32(a)	Descrição dos efeitos no modelo de negócios e cadeia de valor dos riscos e oportunidades 1. Efeitos no Modelo de Negócio Efeitos actuais incluem integração de critérios ESG no crédito, aumento de riscos climáticos e custos operacionais, e desenvolvimento de soluções sustentáveis. Potencialmente, impacto na rentabilidade de sectores intensivos em carbono, qualidade de crédito afetada por eventos climáticos, reconfiguração do portefólio para atividades sustentáveis e reforço da competitividade. 2. Efeitos na cadeia de valor Efeitos actuais incluem integração de critérios ESG na seleção de fornecedores. Potencialmente, maior exigência de práticas sustentáveis, adaptação ou substituição de parceiros, riscos de disrupções, oportunidades de parcerias estratégicas e aumento da transparência.	IFRS checklist
	32(b)	Descrição das áreas em que se concentram os riscos e oportunidades no modelo de negócios e cadeia de valor Riscos e oportunidades concentrados em sectores intensivos em carbono, agricultura e energia; regiões vulneráveis a eventos climáticos; activos de longo prazo e físicos; cadeia de fornecimento com maturidade ESG variável; operações internas expostas a riscos ambientais; e oportunidades em financiamento sustentável, inclusão e inovação ESG.	IFRS checklist

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Estratégia e tomada de decisões	33(a)	Resposta aos riscos e oportunidades na estratégia e tomada de decisões Integração dos factores ESG na estratégia, governação e gestão de risco, com incorporação nos processos de decisão, desenvolvimento de financiamento sustentável, melhoria das operações internas e monitorização contínua do desempenho, suportada por capacitação organizacional.	IFRS <i>checklist</i>
	33(c)	Trade-offs entre riscos e oportunidades considerados pela entidade Avaliação equilibrada dos impactos ESG nas decisões, integrando gestão de riscos ambientais e sociais, colaboração com clientes e promoção de valor partilhado, conciliando benefícios económicos com responsabilidade ambiental e alinhamento climático.	IFRS <i>checklist</i>
Posição financeira	34(a)	Efeitos actuais dos riscos e oportunidades na posição e desempenho financeiro Impactos em custos operacionais, ajustamentos na carteira de crédito e novas fontes de receita, ainda não materiais isoladamente, mas com relevância crescente no médio e longo prazo.	IFRS <i>checklist</i>
	34(b)	Efeitos previstos dos riscos e oportunidades na posição e desempenho financeiro tendo em conta o planeamento futuro Aumento inicial de custos e investimentos, seguido de reconfiguração do portefólio e novas receitas, conduzindo a maior resiliência, melhor perfil de risco e fluxos de caixa mais estáveis no longo prazo.	IFRS <i>checklist</i>
	35(a)	Como os riscos e oportunidades afectaram o desempenho financeiro no período de relato Podem melhorar custos, reputação e captação de investimentos, ou gerar impactos negativos via multas, incumprimento e custos de adaptação regulatória.	IFRS <i>checklist</i>
	35(b)	Riscos e oportunidades identificados no período de relato com potenciais efeitos materiais nas demonstrações financeiras no período do relato seguinte O Banco identificou riscos relacionados com sustentabilidade com potencial de afectar a mensuração de activos e passivos, em particular ao nível de crédito e colaterais. Embora não se prevejam, à data, ajustamentos materiais imediatos no período seguinte, existe um nível de incerteza que justifica monitorização contínua e integração destes factores nos processos de reporte financeiro.	IFRS <i>checklist</i>
	35(c.i)	Como se espera que a posição financeira mude dada a estratégia de investimento e alienação Investimentos iniciais em ESG, reconfiguração do portefólio e alocação estratégica de capital, visando um modelo mais resiliente e alinhado com a transição sustentável no longo prazo.	IFRS <i>checklist</i>
	35(c.ii)	Como se espera que a posição financeira mude dada a estratégia de fontes de financiamento Evolução progressiva suportada por recursos internos e maior diversificação de financiamento, reforçando a resiliência financeira e a capacidade de mobilização de capital no médio e longo prazo.	IFRS <i>checklist</i>
	35(d)	Como se espera que a posição financeira mude dada a estratégia de gestão de riscos e oportunidades Custos de transição e investimentos no curto prazo, benefícios no médio prazo com diversificação da receita e melhor perfil de risco, e maior resiliência, estabilidade de fluxos de caixa e rentabilidade no longo prazo.	IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



Gestão de Riscos

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	44(a.i)	Dados e parâmetros utilizados Para a gestão dos riscos relacionados à sustentabilidade, o Banco utiliza os dados e parâmetros previstos nos seguintes <i>frameworks</i> : (i) Norma de Governança de Risco Ambiental e Social (ii) Política de Governança de Risco Ambiental e Social (iii) Código de Ética e Conduta (iv) Políticas de Crédito	6.2. Integridade 6.3. Gestão de Riscos IFRS <i>checklist</i>
	44(a.ii)	Utilização de análise de cenários O Banco realiza periodicamente testes de esforço com vista a medir a preparação das equipas de Crédito para situações que envolvam riscos sociais, económicos e ambientais, sendo que o resultado desta análise serve para estabelecer o Apetite de Risco monitorizado pelo Banco.	IFRS <i>checklist</i>
	44(a.iii)	Avaliação da natureza, probabilidade e magnitude dos efeitos Abordagem integrada baseada em avaliação de riscos A&S, <i>due diligence</i> orientada ao risco e colaboração com clientes para identificar, gerir e mitigar impactos sociais, ambientais e económicos.	6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>
	44(a.iv)	Priorização de riscos de sustentabilidade face a outros riscos Riscos classificados em estratégicos, financeiros e não financeiros, com foco na gestão de risco operacional (incluindo ESG), dada a sua complexidade, natureza dinâmica e potenciais impactos financeiros e não financeiros.	IFRS <i>checklist</i>
	44(a.v)	Gestão de riscos de sustentabilidade Integração no <i>framework</i> global de risco, suportada por governação, políticas específicas, monitorização contínua e medidas de mitigação.	6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>
	44(a.vi)	Alterações aos processos utilizados face ao período de relato anterior Em comparação com o período de relato anterior, o Banco reforçou e aperfeiçoou os processos utilizados para gerir riscos relacionados com a sustentabilidade, nomeadamente ao nível de metodologias, monitorização, governação, dados e alinhamento regulatório, mantendo uma abordagem de melhoria contínua.	IFRS <i>checklist</i>
	44(b)	Processo para gestão de oportunidades relacionadas com a sustentabilidade Processos estruturados para identificar, avaliar e priorizar oportunidades ESG, integrados na estratégia e decisões, com monitorização e melhoria contínua.	6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	44(c)	Como os processos de riscos e oportunidades de sustentabilidade integram e orientam o processo geral de riscos Os processos de identificação, avaliação, priorização e acompanhamento dos riscos e oportunidades relacionados com a sustentabilidade estão integrados e orientam o processo geral de gestão de riscos do Banco de forma robusta e estratégica: (i) Integra a avaliação e gestão de riscos sociais e ambientais (A&S) nas suas funções comerciais e de crédito, aplicando leis e normas nacionais, bem como normas internacionais aplicáveis. Isso inclui a realização de <i>due diligence</i> para identificar e mitigar impactos negativos associados às suas actividades e operações comerciais; (ii) Considera os impactos positivos e negativos das suas decisões no Grupo e nos <i>stakeholders</i>, com o objetivo de maximizar o impacto ambiental, social e económico positivo e minimizar os impactos negativos. (iii) Encoraja os clientes a cumprir normas internacionais de risco ambiental e social, colaborando com eles para superar lacunas e gerir riscos e impactos materiais; (iv) Identifica e desenvolve oportunidades para fornecer produtos e serviços que ajudam os clientes a superar desafios sociais, económicos e ambientais, promovendo uma abordagem proativa na gestão de riscos e oportunidades de sustentabilidade. Esses processos são orientados por normas e políticas específicas, como a Norma de Governança de Risco Ambiental e Social.	6.3. Gestão de Risco IFRS <i>checklist</i>

Métricas e Metas

O Banco encontra-se a desenvolver e consolidar a sua capacidade de identificação, medição, monitorização e divulgação de métricas associadas aos riscos e oportunidades relacionados com a sustentabilidade, em alinhamento com os requisitos das normas IFRS de Divulgação de Sustentabilidade. Este processo inclui a definição de indicadores relevantes de risco, oportunidade, desempenho e progresso, suportados por metodologias em evolução, sistemas de monitorização e melhoria contínua da qualidade dos dados, com vista a assegurar maior robustez, consistência e transparência no reporte. Sempre que aplicável, o Banco procura divulgar a definição das métricas utilizadas, os métodos de cálculo, os pressupostos, as limitações, bem como a sua tipologia (absoluta, relativa ou qualitativa) e, quando relevante, a sua origem ou alinhamento com referenciais externos.

Adicionalmente, o Banco encontra-se a reforçar o enquadramento de definição, monitorização e divulgação de metas de sustentabilidade, procurando assegurar transparência quanto às métricas associadas, natureza (quantitativa ou qualitativa), períodos de aplicação, bases de medição e, quando aplicável, marcos intermédios. O Banco procura igualmente acompanhar e divulgar o desempenho face às metas estabelecidas, incluindo análises de evolução e eventuais revisões, reconhecendo que este quadro se encontra em desenvolvimento e sujeito a melhoria contínua, nomeadamente no que respeita à formalização, consistência e abrangência das divulgações.





Abaixo encontram-se as IFRS que se encontram a ser respondidas pelo Banco:

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Geral	46(a)	Divulgação de métricas para cada um dos riscos e oportunidades relacionados com sustentabilidade	IFRS <i>checklist</i>
	46(b.i)	Métricas utilizadas para medir cada risco e oportunidade	IFRS <i>checklist</i>
	46(b.ii)	Progresso em relação a metas estabelecidas	IFRS <i>checklist</i>
	50(a)	Informação sobre a definição das métricas divulgadas	IFRS <i>checklist</i>
	50(b)	Tipologia da métrica estabelecida	IFRS <i>checklist</i>
	50(c)	Validação das métricas por terceiros	IFRS <i>checklist</i>
	50(d)	Método de cálculo das métricas e as suas limitações	IFRS <i>checklist</i>
	51(a)	Divulgação da métrica utilizada para cada meta estabelecida	IFRS <i>checklist</i>
	51(b)	Tipologia da meta estabelecida	IFRS <i>checklist</i>
	51(c)	Período aplicável da meta	IFRS <i>checklist</i>
	51(d)	Período base de medição da meta	IFRS <i>checklist</i>
	51(e)	Marcos e metas provisórios	IFRS <i>checklist</i>
	51(f)	Desempenho de cada meta	IFRS <i>checklist</i>
	51(g)	Revisões e respetiva justificação a cada meta estabelecida	IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



IFRS S2

Estratégia

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Estratégia e tomada de decisões	14(a.ii)	Esforços directos de mitigação Em 2025, o SBA deu continuidade às medidas implementadas em 2024 para redução do consumo de eletricidade, em linha com o objectivo <i>net zero</i> em 2040 nas emissões dos edifícios existentes do Grupo. As medidas incluem racionalização dos arranques e paragens dos sistemas de climatização e iluminação da sede, substituição de iluminação por LED na sede e nas agências.	IFRS <i>checklist</i>
	14(a.v)	Planeamento para atingir metas relacionadas com o clima O SBA dispõe de medidas orientadas para a redução das emissões de tCO ₂ e, alinhadas com os objectivos <i>net zero</i> 2040 do Grupo. Em 2025, foram implementadas acções de racionalização do consumo de electricidade. Teve início a Prova de Conceito (PoC) Solar do Patriota, bem como o desenvolvimento do estudo de viabilidade para a instalação de sistemas solares em todos os sites.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>

Métricas e Metas

SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Métricas relacionadas ao clima	29(a.i.1)	Emissões de GHG âmbito 1	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
	29(a.i.2)	Emissões de GHG âmbito 2	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional
	29(a.iii.1)	Abordagem de medição, dados e premissas utilizadas para medir as emissões GEE O SBA utiliza a metodologia do <i>GHG Protocol</i> para o cálculo das suas emissões de gases de efeito de estufa. O detalhe sobre o cálculo, dados e premissas utilizadas para medir as emissões pode ser encontrado no capítulo 9.2 Notas Metodológicas, no âmbito da medição de emissões para reporte dos indicadores GRI 305-1 e 305-2.	IFRS <i>checklist</i>
	29(a.iii.2)	Razão para a escolha da abordagem, dados e premissas O SBA utiliza a metodologia do <i>GHG Protocol</i> para o cálculo das suas emissões de gases de efeito de estufa. A escolha desta abordagem baseia-se no reconhecimento internacional e na aceitação generalizada do <i>GHG Protocol</i> como referência para contabilização e reporte de emissões de GEE. O uso desta metodologia está também alinhado com a recomendação de reporte no âmbito das normas IFRS S2.	IFRS <i>checklist</i>
	33(a)	Métrica utilizada para definir a meta O SBA está comprometido com a meta de <i>net zero</i> em 2040 das emissões dos edifícios já existentes, de acordo com as directrizes do Grupo Standard Bank.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Métricas relacionadas ao clima	33(b)	Objectivo da meta A meta é baseada em acções que reduzam as causas das alterações climáticas, inserindo-se no contexto da mitigação climática.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>
	33(c)	Parte da entidade à qual a meta se aplica A meta é aplicável a todo o SBA.	IFRS <i>checklist</i>
	33(d)	Período de aplicabilidade da meta A meta é aplicável até 2040.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>
	33(e)	Período base da medição do progresso da meta O ano base para medição do progresso encontra-se em processo de harmonização com as orientações do Grupo, assegurando a consistência metodológica e a comparabilidade futura dos dados reportados.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>
	33(f)	Marcos e metas provisórios para a meta Foi efectuada a medição da pegada de carbono do SBA com referência ao ano base de 2024. Com base neste inventário inicial, foi desenvolvido um percurso de descarbonização projectado ao longo do horizonte temporal definido para o cumprimento da meta final. As metas intermédias são estabelecidas numa base anual, resultando da trajectória de redução necessária para assegurar o cumprimento do objectivo final. Em cada exercício, define-se o nível de redução a atingir no ano seguinte, de acordo com a inclinação da curva de descarbonização identificada. O processo de definição destas metas considera: (i) a evolução projectada das emissões ao longo do período; (ii) os compromissos estratégicos assumidos a nível do Grupo, quando aplicável; (iii) a capacidade operacional e as iniciativas de redução planeadas para cada ano. Deste modo, garante-se que existe uma redução consistente e monitorizável ao longo do tempo, permitindo o acompanhamento do progresso face à meta final estabelecida.	IFRS <i>checklist</i>
	33(g)	Indicação da caracterização da meta por tipologia A meta adoptada é uma meta absoluta, dado que se foca na redução do valor total de emissões.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS <i>checklist</i>
	33(h)	Influência do último acordo internacional climático em cada meta O Grupo Standard Bank apoia o Acordo Climático de Paris, assim como os compromissos adoptados pelos países africanos quanto à redução de emissões em linha com o princípio de responsabilidade comum mas diferenciada que permite aos países em desenvolvimento uma redução a um ritmo mais lento. São ainda tidas em consideração as <i>Nationally Determined Contributions</i> para redução de emissões adoptadas por cada país em que o Grupo opera.	IFRS <i>checklist</i>
	34(a)	Validação das metas por terceiros As metas são validadas a nível do Grupo, que é auditado por auditor externo.	IFRS <i>checklist</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

9



SECÇÃO	NORMA IFRS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Métricas relacionadas ao clima	34(b)	Processos internos de revisão de cada meta As metas são definidas pelo Grupo de acordo ao perfil de consumo do ano anterior.	IFRS checklist
	34(c)	Métricas utilizadas para monitorização de cada meta A meta é monitorizada através da medição das emissões totais de âmbitos 1 e 2.	IFRS checklist
	36(a)	Gases de efeito de estufa abrangidos por cada meta A métrica é medida em tCO ₂ e, podendo o detalhe sobre os gases abrangidos ser encontrado no capítulo 9.2 Notas Metodológicas, no âmbito da medição de emissões para reporte dos indicadores GRI 305-1 e 305-2.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS checklist
	36(b)	Âmbito das emissões incluídas na meta A meta inclui emissões de âmbitos 1 e 2.	8. Desempenho Ambiental e Transição Operacional IFRS checklist
	36(c)	Indicação se a meta é bruta ou líquida A meta definida é uma meta líquida.	IFRS checklist
	36(d)	Descrição da existência de abordagem de descarbonização sectorial A meta não foi definida utilizando uma abordagem de descarbonização sectorial.	IFRS checklist
	36(e)	Uso planeado de créditos de carbono Não foram ainda usados créditos de carbono, mas o seu uso encontra-se em estudo.	IFRS checklist
	36(e.i)	Dependência do uso de créditos de carbono em cada meta De acordo com a sua <i>Climate Policy</i> , o Grupo prioriza 2 abordagens para a redução de emissões: (i) eficiência energética (através da aposta em tecnologias de energia eficiente, tais como a utilização de lâmpadas de baixo consumo); (ii) o uso de energia renovável (através do estudo e expansão da instalação e utilização de tecnologias de energia limpa). No entanto, o Grupo reconhece que estes esforços podem não ser suficientes para eliminar completamente as emissões, pelo que prevê a utilização de créditos de carbono para eliminar as emissões residuais. O Grupo prevê ainda que créditos de carbono possam ser utilizados para reduzir responsabilidades fiscais com taxas de carbono (<i>carbon tax liabilities</i>) dentro dos parâmetros definidos pelas regulações nacionais.	IFRS checklist
	36(e.ii)	Verificação por terceiros dos créditos de carbono O Grupo compromete-se a utilizar créditos de carbono verificados por <i>standards</i> internacionais e a divulgar publicamente quaisquer compras de créditos e resultados dos projectos de que os créditos derivam.	IFRS checklist
	36(e.iii)	Tipologia de crédito de carbono O Grupo prevê a potencial utilização de <i>carbon offsets</i> e/ou <i>renewable energy certificates</i> .	IFRS checklist

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Pacto com **Impacto**

Relatório de Sustentabilidade 2025

