ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Standard Bank de Angola, S.A.

9 de Dezembro de 2026

Proposta relativa ao Ponto Três da Ordem de Trabalhos

Deliberar sobre a revisão da Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais

Proposta do Comité de Nomeações e Remunerações

Considerando que:

a) Nos termos do disposto no artigo 60.º, n.º 2 da Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras ("LRGIF") e no ponto 5.1, alínea c) da Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais ("Política"), compete à Assembleia Geral aprovar a Política, bem como as suas revisões subsequentes;

b) Nos termos do disposto no artigo 12.º, n.º 1 do Aviso n.º 03/2026, de 23 de Fevereiro, do Banco Nacional de Angola ("BNA"), a Política deve ser objecto de revisão, pelo menos, anual, encontrando-se igualmente essa periodicidade de revisão prevista no ponto 15.3 da Política;

c) A revisão que se propõe completa o alinhamento com a LRGIF e incorpora os requisitos previstos no Aviso n.º 03/2026, de 23 de Fevereiro, do BNA;

d) A proposta contempla diversas alterações relevantes, designadamente (i) o alargamento do seu âmbito de aplicação, (ii) a clarificação das responsabilidades dos órgãos de governação e áreas intervenientes, (iii) o reforço dos requisitos aplicáveis aos membros dos órgãos sociais, (iv) a introdução de um regime de avaliação individual e colectiva, (v) a introdução de regras sobre diversidade e inclusão, conflitos de interesses e independência, e (vi) o reforço de mecanismos de planeamento de sucessão, monitorização contínua, reporte regulatório e gestão de incumprimento;

e) O Comité de Nomeações e Remunerações da Sociedade é o órgão com competências adequadas à preparação e submissão à Assembleia Geral de propostas relativas à Política de Selecção e Nomeação

dos Membros dos Órgãos Sociais e às respectivas alterações, tendo em consideração os requisitos legais e regulamentares aplicáveis e as melhores práticas de governo societário.

PROPÕE-SE a aprovação da revisão da Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais, constante do documento anexo à presente proposta e que desta faz parte integrante.

Luanda, 4 de Novembro de 2026

O Comité de Nomeações e Remunerações

Standard Bank

Política | Policy

Angola

Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais

Selection and Appointment of Membres of Corporate Bodies

Standard Bank de Angola, S.A. | Sociedade Aberta
Sede: Empreendimento Inara Business Park & Gardens, Torre 1, Via A2, Distrito Urbano de Talatona, Município de Talatona, Luanda.
Telefones: +244 226 432 500 | +244 923 190 888 | Fax: 226 432 500 | apoiocliente@standardbank.co.ao | www.standardbank.co.ao
Nº Reg. Comercial: 631-10 | NIF:5417093386 | Capital Social: AOA 70 000 000 000,00

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DO DOCUMENTO/ *DOCUMENT IDENTIFICATION SHEET*	
TIPO DO DOCUMENTO *DOCUMENT TYPE*	Política Policy
NOME DO DOCUMENTO *DOCUMENT NAME*	Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais Policy for Selection and Appointment of Members of Corporate Bodies
NÍVEL DE APLICAÇÃO *LEVEL OF APLICATION*	Órgãos Sociais do SBA Standard Bank Angola Corporate Bodies
CLASSIFICAÇÃO *CLASSIFICATION*	Público Public
RESPONSÁVEL *OWNER*	Governação Corporativa e Secretario da Sociedade Corporate Governance and Company Secretary
ÓRGÃO DE APROVAÇÃO *APPROVAL BODY*	Assembleia Geral de Accionistas General Shareholders *Meeting*
DATA DE APROVAÇÃO *APPROVAL DATE*	
DATA DA PRÓXIMA REVISÃO *NEXT REVIEW DATE*	
VERSÃO *VERSION*	V02 *V02*
CONTACTO *CONTACT:* *E-mail:*	Patrícia Dias patricia.dias@standardbank.co.ao

Standard Bank

HISTÓRICO DE REVISÕES | REVISION HISTORY		
Versão *Version*	**Data** *Date*	**Principais alterações** *Main changes*
V02		A Política foi revista para alinhamento com a Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, e o Aviso n.º 03/2026 do BNA, tendo a sua classificação sido alterada de confidencial para pública e a respectiva estrutura reorganizada e sistematizada. Foi alargado o âmbito de aplicação para abranger, além das primeiras nomeações, as reconduções, substituições, promoções internas, cessações de funções e demais alterações relevantes; clarificadas as responsabilidades dos órgãos de governação e áreas intervenientes; e reforçados os requisitos de idoneidade, integridade, qualificação, experiência, independência, disponibilidade e capacidade aplicáveis aos membros dos Órgãos Sociais. Foram ainda introduzidas a avaliação individual e colectiva de aptidão e adequação, uma matriz formal de competências, regras sobre diversidade e inclusão, conflitos de interesses e independência, bem como mecanismos de planeamento de sucessão, monitorização contínua, reporte regulatório e gestão de incumprimento. As alterações materiais estão assinaladas a verde. The Policy was revised to align with Law No. 14/21 of 19 May and BNA Notice No. 03/2026. Its classification was changed from confidential to public, and its structure was reorganised and systematised. The scope was expanded beyond initial appointments to cover reappointments, replacements, internal promotions, cessations of office and other material changes; the responsibilities of the governance bodies and relevant functions were clarified; and the integrity, probity, qualifications, experience, independence, availability and capability requirements applicable to members of the Corporate Bodies were strengthened. Individual and collective fit and proper assessments, a formal skills matrix, rules on diversity and inclusion, conflicts of interest and independence, as well as succession planning, ongoing monitoring, regulatory reporting and non-compliance management mechanisms were also introduced. Material amendments are highlighted in green.

ÍNDICE | TABLE OF CONTENT

1 8

INTRODUÇÃO 8
INTRODUCTION 8
2 8
OBJECTIVO 8
PURPOSE 8
3 10
ÂMBITO 10
SCOPE 10
4 12
DEFINIÇÕES 12
DEFINITIONS 12
5 13
RESPONSABILIDADES 13
RESPONSIBILITIES 13
6 18
NOMEAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS 18
APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE CORPORATE BODIES 18
7 20
REGRAS APLICÁVEIS À NOMEAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS 20
RULES APPLICABLE TO THE APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE CORPORATE BODIES 20
8 23
AVALIAÇÃO DE APTIDÃO E ADEQUAÇÃO 23
FIT AND PROPER ASSESSMENT 23
9 24
DIVERSIDADE E INCLUSÃO 24
DIVERSITY AND INCLUSION 24
10 25
PLANEAMENTO DE SUCESSÃO 26
SUCCESSION PLANNING 26
11 27

CONFLITOS DE INTERESSES 27
CONFLICTS OF INTEREST 27
12 28
ACUMULAÇÃO DE CARGOS 28
MULTIPLE DIRECTORSHIPS AND OFFICES 28
13 29
ETAPAS ESPECÍFICAS DOS PROCESSOS DE SELECÇÃO 29
SPECIFIC STAGES OF THE SELLECTION PROCESS 29
14 35
MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO 35
MONITORING AND NON COMPLIANCE 35
15 ..... **Error! Bookmark not defined.**
GESTÃO DE INCUMPRIMENTO ..... **Error! Bookmark not defined.**
NON-COMPLIANCE MANAGEMENT ..... **Error! Bookmark not defined.**
16 37
DIVULGAÇÃO 37
DISCLOSURE 37
17 ..... **Error! Bookmark not defined.**
REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO ..... **Error! Bookmark not defined.**
REVIEW AND UPDATE ..... **Error! Bookmark not defined.**
18 37
DOCUMENTOS RELACIONADOS 37
RELATED DOCUMENTS 37
29 ..... **Error! Bookmark not defined.**
DISPOSIÇÕES FINAIS 38
FINAL PROVISIONS 38

1	**INTRODUÇÃO**	**INTRODUCTION**
1.1	Nos termos da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio – Regime Geral das Instituições Financeiras (RGIF), e do Aviso n.º 03/2026 do Banco Nacional de Angola, que estabelece o Código do Governo Societário das Instituições Financeiras Bancárias, as instituições financeiras devem assegurar que os membros dos órgãos de administração e fiscalização possuem e mantêm em permanência, os níveis adequados de idoneidade, qualificação profissional, experiência, independência, disponibilidade e capacidade para o exercício das respectivas funções.	Pursuant to Law No. 14/21 of 19 May – the General Regime of Financial Institutions (RGIF), and Notice No. 03/2026 issued by the National Bank of Angola, which establishes the Corporate Governance Code for Banking Financial Institutions, financial institutions must ensure that members of the management and supervisory bodies continuously possess the appropriate levels of integrity, professional qualifications, experience, independence, availability, and capability required for the performance of their respective duties.
1.2	A presente Política estabelece os princípios, critérios, responsabilidades e procedimentos aplicáveis à selecção, nomeação, avaliação de aptidão e adequação, monitorização contínua, planeamento de sucessão e reporte regulatório dos membros dos Órgãos Sociais do Standard Bank Angola.	This Policy establishes the principles, criteria, responsibilities, and procedures applicable to the selection, appointment, fit and proper assessment, ongoing monitoring, succession planning, and regulatory reporting of members of the Corporate Bodies within Standard Bank Angola.
2	**OBJECTIVO**	**PURPOSE**
2.1	A presente Política tem por objectivo estabelecer os princípios, critérios, responsabilidades e procedimentos aplicáveis à selecção, nomeação, avaliação de aptidão e adequação, monitorização contínua e planeamento de sucessão dos membros dos Órgãos Sociais.	To establish the principles, criteria, responsibilities, and procedures applicable to the selection, appointment, fit and proper assessment, ongoing monitoring, and succession planning of members of the Corporate Bodies.

2.2	Assegurar que os membros dos Órgãos Sociais possuem e mantêm, individual e colectivamente, os níveis adequados de idoneidade, competência, experiência profissional, independência, disponibilidade e integridade necessários ao exercício das respectivas funções, promovendo uma gestão sã e prudente da Instituição;	To ensure that members of the Corporate Bodies, both individually and collectively, possess and maintain the appropriate levels of integrity, competence, professional experience, independence, availability, and probity required for the performance of their respective duties, thereby promoting the sound and prudent management of the Institution;
2.3	Assegurar o cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis, incluindo os estabelecidos pelo Banco Nacional de Angola relativamente ao governo societário, sistema de controlo interno e gestão de riscos;	To ensure compliance with all applicable legal, regulatory, and statutory requirements, including those established by the National Bank of Angola in relation to corporate governance, internal control systems, and risk management.
2.4	Promover processos de nomeação transparentes, objectivos, consistentes e devidamente documentados;	To promote appointment processes that are transparent, objective, consistent, and appropriately documented;
2.5	Garantir a adequada composição dos Órgãos Sociais através da promoção da diversidade, inclusão, independência e complementaridade de competências;	To ensure the appropriate composition of the Corporate Bodies through the promotion of diversity, inclusion, independence, and complementary skills and competencies;
2.6	Assegurar a adequação individual e colectiva dos membros dos Órgãos Sociais.	To ensure the individual and collective suitability of the members of the Corporate Bodies;

2.7	Estabelecer mecanismos de monitorização contínua da aptidão e adequação dos titulares das funções abrangidas pela presente Política;	To establish mechanisms for the ongoing monitoring of the fitness and propriety of the individuals covered by this Policy;
2.8	Promover a continuidade da governação e a sustentabilidade organizacional através da implementação de planos de sucessão adequados para os Órgãos Sociais.	To promote continuity of governance and organisational sustainability through the implementation of appropriate succession plans for the Corporate Bodies.
2.9	Assegurar o cumprimento das obrigações de autorização, comunicação e reporte regulamentar às autoridades competentes.	Ensure compliance with regulatory authorization, notification, and reporting obligations to the competent authorities.
2.10	Garantir que a sua estrutura de governação dispõe, em permanência, de recursos humanos adequados para assegurar uma supervisão efectiva, uma gestão prudente dos riscos e a prossecução dos objectivos estratégicos da Instituição.	To ensure that the Bank's governance structure is at all times supported by adequate human resources to enable effective oversight, prudent risk management and the achievement of the Institution's strategic objectives.
2.11	Garantir que os interesses dos membros dos órgãos sociais estão alinhados com os interesses do Banco, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo, não sendo incentivada a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco.	To ensure that the interests of members of the Corporate Bodies are aligned with the interests of the Bank, its objectives, values, and long-term interests, and that they are not incentivised to undertake risks that exceed the level of risk tolerated by the Bank.
3	**ÂMBITO**	**SCOPE**
3.1	A presente Política aplica-se aos membros dos Órgãos Sociais do Standard Bank Angola, S.A. ("Banco" ou "SBA"), designadamente aos	This Policy applies to the members of the Corporate Bodies of Standard Bank Angola, S.A. (the "Bank" or "SBA"), namely the

	membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.	members of the Board of Directors and the Supervisory Board,
3.2	A Política estabelece os princípios, critérios e procedimentos aplicáveis aos processos de: a) Selecção e nomeação; b) Avaliação de aptidão e adequação individual; c) Avaliação da adequação colectiva dos Órgãos Sociais; d) Monitorização contínua da aptidão e adequação; e) Planeamento de sucessão; f) Gestão de conflitos de interesses relacionados com os processos de nomeação; g) Autorização, reporte e comunicação às autoridades de supervisão competentes;	The Policy establishes the principles, criteria, and procedures applicable to the following processes: Selection and appointment; Individual fit and proper assessments; Collective suitability assessments of the Corporate Bodies; Ongoing monitoring of fitness and propriety; Succession planning; Management of conflicts of interest related to appointment processes; Authorisation, regulatory reporting, and communication with the competent supervisory authorities.
3.3.	A presente Política é aplicável tanto aos processos de primeira nomeação como às reconduções, substituições, promoções internas, cessação de funções e demais alterações relevantes que envolvam os membros dos Órgãos Sociais.	This Policy applies to initial appointments as well as to reappointments, replacements, internal promotions, terminations of office, and any other material changes involving members of the Corporate Bodies.
3.4	Nos casos em que existam requisitos legais ou regulamentares mais exigentes do que os previstos na presente Política, prevalecerão as disposições constantes da legislação e regulamentação aplicáveis.	Where legal or regulatory requirements are more stringent than those set out in this Policy, the provisions of the applicable laws and regulations shall prevail.

4	DEFINIÇÕES	DEFINITIONS
4.1	a) **Administrador:** membro do Conselho de Administração. b) **Administrador Executivo:** Administrador com responsabilidades na gestão corrente do Banco. c) **Administrador Não Executivo:** Administrador sem responsabilidades de gestão corrente, que participa nas decisões estratégicas e supervisiona e avalia a gestão executiva. d) **Administrador Não Executivo Independente:** Administrador Não Executivo que reúne os requisitos legais e regulamentares de independência aplicáveis. e) **Banco ou SBA:** Standard Bank Angola, S.A. f) **BNA:** Banco Nacional de Angola. g) **Conselho de Administração:** órgão colegial de administração do Banco, responsável pela orientação estratégica e supervisão da gestão executiva, nos termos da lei e dos Estatutos. h) **Fit and Proper:** avaliação da aptidão e adequação dos membros dos Órgãos Sociais, incluindo idoneidade, integridade, qualificação, experiência, independência, disponibilidade e capacidade.	**Director:** a member of the Board of Directors. **Executive Director:** a Director with responsibilities for the day-to-day management of the Bank. **Non-Executive Director:** a Director without day-to-day management responsibilities who participates in strategic decisions and oversees and evaluates executive management. **Independent Non-Executive Director:** a Non-Executive Director who meets the applicable legal and regulatory independence requirements. **Bank or SBA:** Standard Bank Angola, S.A. **BNA:** National Bank of Angola. **Board of Directors:** the Bank's collegiate management body responsible for strategic direction and oversight of executive management, in accordance with the law and the Articles of Association. **Fit and Proper:** the assessment of the fitness and propriety of members of the Corporate Bodies, including integrity, good repute, qualifications, experience, independence, availability and capability.

	i) **Órgãos Sociais:** o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal do Banco.	**Corporate Bodies:** the Board of Directors and the Supervisory Board of the Bank.
5	**RESPONSABILIDADES DE GOVERNAÇÃO**	**GOVERNANCE RESPONSIBILITIES**
5.1	**Assembleia Geral** Compete à Assembleia Geral: a) Deliberar sobre a eleição, ou destituição,dos membros dos Órgãos Sociais nos termos da legislação aplicável e dos Estatutos do Banco; b) Apreciar as propostas de nomeação submetidas pelo Conselho de Administração e/ou Comité de Nomeações e Remunerações, assegurando que os candidatos propostos satisfazem os requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis; c) Aprovar a presente Política, bem como as suas subsequentes revisões.	**General Shareholders' Meeting** The General Meeting shall be responsible for: Resolving on the election or removal of members of the Corporate Bodies in accordance with the applicable legislation and the Bank's Articles of Association; Considering the nomination proposals submitted by the Board of Directors and/or the Nomination and Remuneration Committee, ensuring that the proposed candidates meet the applicable legal, regulatory, and statutory requirements; Approving this Policy and any subsequent amendments thereto.
5.2	**Conselho de Administração** Compete ao Conselho de Administração: a) Assegurar a implementação e cumprimento da presente Política; b) Assegurar a existência de um processo formal, rigoroso e transparente de selecção e nomeação dos membros dos Órgãos Sociais, apoiado pelo Comité de Nomeações e Remunerações;	**Board of Directors** The Board of Directors shall be responsible for: Ensuring the implementation of and compliance with this Policy; Ensuring the existence of a formal, rigorous, and transparent process for the selection and appointment of members of the Corporate Bodies, supported by the Nomination and Remuneration Committee;

	c) Apreciar e deliberar sobre as recomendações apresentadas pelo Comité de Nomeações e Remunerações relativamente à nomeação, recondução ou substituição dos membros dos Órgãos Sociais; d) Submeter à Assembleia Geral as propostas de nomeação dos membros dos órgãos sociais cuja eleição compete aos accionistas; e) Garantir que os membros dos Órgãos Sociais mantêm, em permanência, os requisitos de aptidão e adequação exigidos; f) Promover uma composição equilibrada dos Órgãos Sociais, assegurando a diversidade, independência e adequação colectiva; g) Aprovar os planos de sucessão aplicáveis aos Órgãos Sociais; h) Assegurar o cumprimento dos requisitos de autorização, reporte e comunicação ao Banco Nacional de Angola.	Reviewing and deciding on the recommendations submitted by the Nomination and Remuneration Committee regarding the appointment, reappointment, or replacement of members of the Corporate Bodies; Submitting to the General Meeting proposals for the appointment of members of the Corporate Bodies whose election falls within the competence of the shareholders; Ensuring that members of the Corporate Bodies continuously meet the required fit and proper requirements; Promoting a balanced composition of the Corporate Bodies, ensuring diversity, independence, and collective suitability; Approving succession plans applicable to the Corporate Bodies; Ensuring compliance with authorisation, reporting, and notification requirements to the National Bank of Angola.
5.3	**Comité de Nomeações e Remunerações** Compete ao Comité de Nomeações e Remunerações: a) Conduzir os processos de identificação, selecção e avaliação de candidatos aos Órgãos Sociais;	**Nomination and Remuneration Committee** The Nomination and Remuneration Committee shall be responsible for: Conducting the identification, selection, and assessment processes for candidates to the Corporate Bodies and Relevant Management Functions;

	b) Avaliar a aptidão e adequação individual dos candidatos antes da respectiva nomeação; c) Rever periodicamente a composição, adequação, dimensão e estrutura dos Órgãos Sociais; d) Elaborar, manter actualizados e submeter à aprovação do Conselho de Administração, os planos de sucessão; e) Formular recomendações ao Conselho de Administração relativamente a nomeações, reconduções ou cessação de funções; f) Monitorizar continuamente a manutenção dos requisitos de aptidão e adequação das pessoas abrangidas pela presente Política; g) Acompanhar o cumprimento dos objectivos de diversidade e inclusão definidos pelo Banco	Assessing the individual fitness and propriety of candidates before their appointment; Periodically reviewing the composition, suitability, size, and structure of the Corporate Bodies; Developing, maintaining, and submitting succession plans for approval by the Board of Directors; Making recommendations to the Board of Directors regarding appointments, reappointments, or removals from office; Continuously monitoring compliance with the fit and proper requirements applicable to the persons covered by this Policy; Monitoring the achievement of the diversity and inclusion objectives established by the Bank.
5.4	**Comissão Executiva** Compete à Comissão Executiva: a) Apoiar a implementação da presente Política; b) Colaborar nos processos de planeamento de sucessão e desenvolvimento de talentos internos; c) Comunicar ao Conselho de Administração quaisquer	**Executive Committee** The Executive Committee shall be responsible for: Supporting the implementation of this Policy; Collaborating in succession planning and internal talent development processes; Reporting to the Board of Directors any circumstances that may affect the suitability of the Corporate Bodies

	circunstâncias susceptíveis de afectar a adequação dos Órgãos Sociais	
5.5	**Direcção de Pessoas e Cultura** Compete à Direcção de Pessoas e Cultura: a) Apoiar os processos de recrutamento e selecção, quando aplicável; b) Coordenar avaliações de competências e potencial dos candidatos; c) Apoiar a implementação dos planos de sucessão; d) Assegurar a manutenção dos registos relevantes relacionados com os processos de selecção, nomeação e desenvolvimento; e) Apoiar os programas de integração e formação dos titulares abrangidos pela presente Política.	**People and Culture Department** The People and Culture Department shall be responsible for: Supporting recruitment and selection processes, where applicable; Coordinating competency and potential assessments of candidates; Supporting the implementation of succession plans; Ensuring the maintenance of relevant records relating to selection, appointment, and development processes; Supporting onboarding and training programmes for individuals covered by this Policy.
5.6	**Governação Corporativa e Secretario da Sociedade** Compete à Direcção de Governação: a) Coordenar os processos de nomeação, recondução e cessação de funções dos membros dos Órgãos Sociais; b) Garantir a obtenção da documentação necessária para as avaliações de aptidão e adequação;	**Corporate Governance and Company Secretary** The Governance Department shall be responsible for: Coordinating the appointment, reappointment, and cessation of office processes for members of the Corporate Bodies; Ensuring the collection of all documentation required for fit and proper assessments;

	c) Assegurar a manutenção dos dossiers de evidência e registos exigidos para efeitos de supervisão; d) Coordenar as comunicações, notificações e pedidos de autorização junto do Banco Nacional de Angola e demais autoridades competentes; e) Monitorizar o cumprimento dos requisitos previstos na presente Política.	Ensuring the maintenance of evidence files and records required for supervisory purposes; Coordinating communications, notifications, and authorisation requests with the National Bank of Angola and other competent authorities; Monitoring compliance with the requirements established under this Policy.
5.7	**Membros dos Órgãos Sociais** Compete aos membros dos Órgãos Sociais: a) Actuar com integridade, independência, diligência e profissionalismo; b) Manter os requisitos de aptidão e adequação exigidos para o exercício das respectivas funções; c) Comunicar tempestivamente qualquer facto ou circunstância susceptível de afectar a sua idoneidade, independência, disponibilidade ou adequação; d) Cumprir as disposições da presente Política, bem como os requisitos legais, regulamentares e internos aplicáveis; e) Cooperar com os processos de avaliação, monitorização e reporte estabelecidos pelo Banco.	**Members of the Corporate Bodies** Members of the Corporate Bodies shall be responsible for: Acting with integrity, independence, diligence, and professionalism; Maintaining the fit and proper requirements necessary for the performance of their respective duties; Promptly disclosing any fact or circumstance that may affect their integrity, independence, availability, or suitability; Complying with the provisions of this Policy and with all applicable legal, regulatory, and internal requirements; Cooperating with the assessment, monitoring, and reporting processes established by the Bank.

6	NOMEAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS	APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE CORPORATE BODIES
6.1	A nomeação dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e demais Órgãos Sociais deve observar os requisitos previstos na legislação aplicável, nos Estatutos do Banco e nos normativos emitidos pelo Banco Nacional de Angola.	The appointment of members of the Board of Directors, the Supervisory Board, and other Corporate Bodies shall comply with the requirements set out in the applicable legislation, the Bank's Articles of Association, and the regulations issued by the National Bank of Angola.
6.2	O Comité de Nomeações e Remunerações é responsável por conduzir o processo de identificação, avaliação e recomendação dos candidatos, devendo assegurar que os mesmos reúnam os requisitos de aptidão, idoneidade, independência e disponibilidade exigidos para o exercício das respectivas funções.	The Nomination and Remuneration Committee shall be responsible for conducting the process of identifying, assessing, and recommending candidates, ensuring that they meet the fit and proper, integrity, independence, and availability requirements necessary for the performance of their respective duties.
6.3	A avaliação da aptidão e idoneidade dos membros do Conselho de Administração deve ser feita de acordo com a Política de *Fit and Proper* do Conselho de Administração, que inclui, entre outros, a obrigação de realizar as seguintes verificações antes da nomeação: a) Identificação das necessidades do órgão; b) Definição do perfil pretendido; c) Avaliação curricular e profissional; d) Avaliação de competências técnicas e comportamentais;	The assessment of the fitness and propriety of members of the Board of Directors shall be conducted in accordance with the Board of Directors Fit and Proper Policy, which includes, amongst others, the requirement to perform the following checks prior to appointment: Identification of the needs of the governing body; Definition of the desired candidate profile; Assessment of the candidate's academic, professional, and career background; Assessment of technical and behavioral competencies;

	e) Avaliação de conflitos de interesses; f) Avaliação de independência, quando aplicável; g) Avaliação de disponibilidade de tempo; h) Avaliação da adequação individual e colectiva. i) Verificação de referências; j) Verificação de registos criminais k) Verificação de crédito l) Rastreio de sanções contra o branqueamento de capitais m) Rastreio de Pessoas Politicamente Expostas (PEP) / Pessoas Politicamente Influentes (PIP) n) Rastreio de meios de comunicação adversos; o) Quaisquer outras verificações conforme os requisitos regulamentares locais.	Assessment of actual, potential, or perceived conflicts of interest; Assessment of independence, where applicable; Assessment of time commitment and availability; Assessment of individual and collective suitability; Reference checks; Criminal record checks; Credit checks; Anti-Money Laundering (AML) sanctions screening; Screening for Politically Exposed Persons (PEPs) / Politically Influential Persons (PIPs); Adverse media screening; Any other checks required under applicable local regulatory requirements.
6.4	Antes de qualquer nomeação deve ser realizada uma avaliação individual e colectiva dos órgãos relevantes, de forma a assegurar que a composição proposta reforça a capacidade de supervisão, orientação estratégica e monitorização dos riscos do Banco.	Prior to any appointment, an individual and collective suitability assessment of the relevant governing bodies shall be conducted to ensure that the proposed composition enhances the Bank's capacity for oversight, strategic guidance, and risk monitoring.
6.5	As nomeações ficam sujeitas às aprovações societárias, regulamentares e prudenciais legalmente exigíveis. Os pedidos de nomeação dos membros dos Órgãos Sociais devem ser submetidos à aprovação prévia do	Appointments shall be subject to all legally required corporate, regulatory, and prudential approvals. Applications for the appointment of members of the Corporate Bodies must be submitted to the National

	BNA, pelo que a sua nomeação só produzirá efeitos depois de obtida essa aprovação.	Bank of Angola (BNA) for prior approval, and such appointments shall only take effect once the relevant approval has been obtained.
6.6	A par da obtenção da autorização do regulador local, a nomeação de membros do Conselho Administração deve ser submetida ao regulador bancário Sul Africano (SARB), devendo ser observados os procedimentos previstos no Procedimento para Nomeação de Membros do Conselho de Administração, incluindo: a) Confirmação de Fit and Proper; b) Formulário de Nomeação de Directores; c) Questionário BA020	In addition to obtaining authorisation from the local regulator, the appointment of members of the Board of Directors must be submitted to the South African Reserve Bank (SARB), in accordance with the requirements set out in the Procedure for the Appointment of Board Members, including: Fit and Proper Confirmation; Director Nomination Form; BA020 Questionnaire.
7	**REGRAS APLICÁVEIS À NOMEAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS**	**RULES APPLICABLE TO THE APPOINTMENT OF MEMBERS OF THE CORPORATE BODIES**
7.1	A nomeação de membros do Conselho de Administração deve observar os seguintes princípios: a) O cumprimento dos requisitos regulamentares e estatutários referentes à composição; b) A composição deve assegurar que este possua uma composição proporcional de Administradores Executivos e Administradores Não-Executivos, com um equilíbrio adequado de conhecimento,	The appointment of members of the Board of Directors shall be guided by the following principles: Compliance with the regulatory and statutory requirements relating to the composition of the Board; The Board shall comprise an appropriate balance of Executive Directors and Non-Executive Directors, with a suitable combination of knowledge, skills, experience, diversity, and independence;

	competência, experiência, diversidade e independência. c) Não poderá ser nomeado para o cargo de Presidente do Conselho de Administração, um administrador que tenha exercido o cargo de Presidente da Comissão Executiva, em qualquer momento, durante os últimos 3 anos. d) Deverá procurar alcançar-se a diversidade com maior enfoque para uma combinação proporcional de conhecimento, experiência, competência e género. e) Na avaliação colectiva dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve verificar-se se a composição destes órgãos reúne, em termos colectivos, a diversidade de qualificações, competências e experiências profissionais e a suficiente disponibilidade para cumprir as respectivas funções em todas as áreas de desempenho relevantes do Banco.	A Director who has served as Chief Executive Officer (CEO) at any time during the preceding three years may not be appointed as Chairperson of the Board of Directors; Diversity should be pursued, with particular emphasis on achieving an appropriate balance of knowledge, experience, skills, and gender representation; In the collective suitability assessment of the management and supervisory bodies, consideration shall be given to whether their composition collectively provides an appropriate diversity of qualifications, competencies, professional experience, and sufficient availability to discharge their responsibilities effectively across all areas relevant to the Bank's activities.
7.2	Com vista a assegurar a continuidade da administração e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo o Comité de Nomeações e Remunerações deverá na elaboração dos planos de sucessão, e dentro dos limites permitidos por lei e pelos estatutos, considerar critérios que incentivem mandatos escalonados de maneira a que não expirem todos ao mesmo tempo.	To ensure continuity in governance and to avoid the simultaneous replacement of an excessive number of members, the Nomination and Remuneration Committee shall, when developing succession plans and within the limits permitted by law and the Bank's Articles of Association, consider mechanisms that promote staggered terms

		of office, so that not all terms expire at the same time.
7.3	Considera-se independente o Administrador que, pela sua conduta, posição e relações pessoais, profissionais, comerciais ou financeiras, esteja em condições de exercer as suas funções com objetividade, autonomia de juízo e sem influência indevida de terceiros, actuando exclusivamente no interesse da Sociedade e de todos os seus acionistas.	A Director shall be considered independent where, by virtue of his or her conduct, position, and personal, professional, commercial, or financial relationships, he or she is able to perform his or her duties with objectivity, independent judgement, and without undue influence from third parties, acting exclusively in the interests of the Company and all of its shareholders.
7.4	**A avaliação da independência** deverá considerar, igualmente, os seguintes fatores: a) O tempo de serviço no Conselho de Administração: se um Administrador Não Executivo foi membro do Conselho de Administração por tempo superior a 9 anos ou, no caso dos Administradores Independentes se exceder o período máximo previsto pela regulamentação para poder ser considerado independente b) A detenção, direta ou indireta, de participações sociais superiores a 2% do capital social da Sociedade e inferiores a 10% do património pessoal do administrador c) A inexistência de relações comerciais, profissionais, financeiras ou de outra natureza suscetíveis de comprometer a sua independência;	**The assessment of independence** shall also consider the following factors: whether a Non-Executive Director has served on the Board of Directors for more than nine years or, in the case of Independent Directors, whether he or she has exceeded the maximum period prescribed by applicable regulations to be regarded as independent; whether the Director holds, directly or indirectly, shareholdings representing more than 2% of the Company's share capital and less than 10% of the Director's personal net worth; whether there are no commercial, professional, financial, or other relationships that could reasonably be expected to compromise the Director's independence;

	d) O facto de não ter exercido funções executivas na Sociedade ou em qualquer entidade do respetivo grupo nos três anos anteriores à sua nomeação.	No recent executive role within the Group: whether the Director has not held executive functions within the Company or any entity within its group during the three years preceding his or her appointment.
8	**AVALIAÇÃO DE APTIDÃO E ADEQUAÇÃO**	**FIT AND PROPER ASSESSMENT**
8.1	**Avaliação Individual** O Banco deve realizar uma avaliação prévia da aptidão e adequação de todos os membros dos Órgãos Sociais.	**Individual Assessment** The Bank shall conduct a prior fit and proper assessment of all members of the Corporate Bodies.
8.1.1	A avaliação individual deve considerar, entre outros factores: a) Idoneidade; b) Integridade; c) Competência técnica; d) Qualificações académicas; e) Experiência profissional; f) Independência; g) Disponibilidade; h) Capacidade de julgamento independente; i) Conhecimento dos riscos relevantes e da actividade bancária.	The individual assessment shall consider, among other factors: Integrity and good repute; Honesty and ethical conduct; Technical competence; Academic qualifications; Professional experience; Independence; Availability; Ability to exercise independent judgement; Knowledge of the Bank's activities and the relevant risks to which it is exposed.
8.1.2	Deve igualmente ser efectuada verificação de antecedentes, conflitos de interesses, sanções, registos criminais e demais elementos exigidos pela Política de Fit and Proper do Banco.	Background checks, conflict of interest assessments, sanctions screening, criminal record checks, and any other requirements prescribed under the Bank's Fit and Proper Policy shall also be conducted.
8.2	**Avaliação Colectiva**	**Collective Assessment**

	O Banco deve assegurar a adequação colectiva dos Órgãos Sociais, avaliando se, no seu conjunto, os respectivos membros possuem conhecimentos, competências, experiência, diversidade e disponibilidade suficientes para compreender a actividade do Banco e os riscos a que está exposto.	The Bank shall ensure the collective suitability of its Corporate Bodies by assessing whether, taken as a whole, their members possess the knowledge, skills, experience, diversity, and availability necessary to understand the Bank's activities and the risks to which it is exposed.
8.2.1	Para o efeito deverá ser mantida uma Matriz de Competências que permita avaliar, entre outros: a) Estratégia; b) Governo societário; c) Gestão de risco; d) Compliance; e) Auditoria; f) Finanças e contabilidade; g) Tecnologia e cibersegurança; h) Mercado financeiro e bancário	For this purpose, a Skills Matrix shall be maintained to assess, among other areas: Strategy; Corporate Governance; Risk Management; Compliance; Internal Audit; Finance and Accounting; Technology and Cybersecurity; Financial and Banking Markets.
8.2.2	A avaliação colectiva deve ocorrer: a) Antes de novas nomeações; b) Aquando de alterações relevantes na composição dos órgãos; c) Pelo menos uma vez por ano – avaliação continua.	The collective suitability assessment shall be conducted: Prior to new appointments; Whenever there are material changes to the composition of the Corporate Bodies; At least annually - Continuous assessment
9	**DIVERSIDADE E INCLUSÃO**	**DIVERSITY AND INCLUSION**
9.1	O Banco reconhece a diversidade e a inclusão como factores essenciais para a promoção de uma governação eficaz, uma adequada gestão	The Bank recognises diversity and inclusion as essential factors in promoting effective governance, sound risk management, and

	de riscos e uma tomada de decisão sólida, independente e equilibrada.	robust, independent, and balanced decision-making.
9.2	Na composição dos Órgãos Sociais o Banco deve promover a diversidade em todas as suas dimensões, assegurando uma combinação adequada de conhecimentos, competências, experiências profissionais, percursos académicos, género e perspectivas de gestão.	In the composition of the Corporate Bodies, the Bank shall promote diversity in all its dimensions, ensuring an appropriate combination of knowledge, skills, professional experience, academic backgrounds, gender, and management perspectives.
9.3	O Conselho de Administração e os demais Órgãos Sociais devem possuir, colectivamente, conhecimentos, competências e experiência suficientes para compreender as actividades do Banco, os riscos a que está exposto e o enquadramento económico, financeiro e regulamentar em que opera.	The Board of Directors and the other Corporate Bodies shall collectively possess sufficient knowledge, skills, and experience to understand the Bank's activities, the risks to which it is exposed, and the economic, financial, and regulatory environment in which it operates.
9.4	A composição dos Órgãos Sociais deve procurar assegurar, entre outros aspectos: a) Diversidade de competências técnicas; b) Diversidade de experiência profissional; c) Diversidade de género; d) Diversidade de perspectivas e experiências; e) Equilíbrio entre membros executivos, não executivos e independentes, quando aplicável;	The composition of the Corporate Bodies should seek to ensure, among other aspects: Diversity of technical skills; Diversity of professional experience; Gender diversity; Diversity of perspectives and experiences; A balance between executive, non-executive, and independent members, where applicable; Independence of judgement and the ability to challenge constructively.

	f) Independência de julgamento e capacidade de questionamento construtivo.	
10	**PLANEAMENTO DE SUCESSÃO**	**SUCCESSION PLANNING**
10.1	O Banco deve manter um processo formal de planeamento de sucessão destinado a assegurar a continuidade da governação e a preservação do conhecimento institucional.	The Bank shall maintain a formal succession planning process designed to ensure continuity of governance, preservation of institutional knowledge.
10.2	Este processo de planeamento de sucessão deverá ter como objetivo assegurar a continuidade da governação, salvaguardar o conhecimento institucional e facilitar a sucessão ordenada e atempada dos indivíduos que ocupam funções críticas no Banco.	This succession planning process shall be aimed at ensuring the continuity of governance, safeguarding institutional knowledge, and facilitating the orderly and timely succession of individuals occupying critical roles within the Bank.
10.3	O planeamento de sucessão deve abranger os membros dos Órgãos Sociais do Banco, incluindo os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como quaisquer outros cargos considerados críticos pelo Conselho de Administração.	The succession planning process shall cover members of the Bank's Corporate Bodies, including members of the Board of Directors and the Supervisory Board, as well as any other positions deemed critical by the Board of Directors.
10.4	Os planos de sucessão devem considerar: a) Identificação das funções críticas; b) Identificação de potenciais sucessores; c) Avaliação das competências necessárias para cada função; d) Necessidades de desenvolvimento e capacitação;	Succession plans shall take into consideration: The identification of critical roles; The identification of potential successors; The assessment of the competencies required for each role; Development and capacity-building requirements; Measures to ensure continuity of operations and governance.

	e) Medidas para assegurar a continuidade operacional e de governação.	
10.5	Os planos de sucessão devem ser revistos periodicamente e sempre que ocorram alterações relevantes na estrutura organizacional, estratégia ou perfil de risco do Banco.	Succession plans shall be reviewed periodically and whenever material changes occur in the Bank's organisational structure, strategy, or risk profile.
11	**CONFLITOS DE INTERESSES**	**CONFLICTS OF INTEREST**
11.1	Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, devem evitar qualquer situação que possa dar origem a conflitos de interesses. Os conflitos de interesses são tratados ao abrigo do regime definido pela regulamentação e normativos internos, nomeadamente o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transacções com Partes Relacionadas e o Regulamento do Conselho de Administração.	Members of the Management and Supervisory Bodies shall avoid any situation that may give rise to a conflict of interest. Conflicts of interest shall be managed in accordance with the framework established by applicable regulations and internal policies, including the Code of Conduct, the Conflicts of Interest Policy, the Related Party Transactions Policy, and the Board of Directors Charter.
11.2	O Banco deve identificar, declarar e gerir adequadamente quaisquer conflitos de interesses efectivos, potenciais ou aparentes que possam surgir nos processos de selecção, nomeação, designação, recondução e planeamento de sucessão. Tais conflitos podem incluir interesses pessoais, familiares, financeiros, profissionais, hierárquicos, accionistas ou de partes relacionadas, susceptíveis de comprometer, ou ser percepcionados como comprometendo, a	The Bank shall identify, disclose and appropriately manage any actual, potential or perceived conflicts of interest that may arise during selection, nomination, appointment, reappointment and succession planning processes. Such conflicts may include personal, family, financial, professional, reporting-line, shareholder or related-party interests that could impair, or be perceived to impair, the objectivity, independence and integrity of the decision-making process.

	objectividade, independência e integridade do processo de tomada de decisão.	
12	**ACUMULAÇÃO DE CARGOS**	**MULTIPLE DIRECTORSHIPS AND OFFICES**
12.1	Nos termos da lei aplicável, é vedado aos membros dos órgãos de administração e fiscalização acumular mais do que um cargo executivo com dois não executivos, ou quatro cargos não executivos.	In accordance with the applicable law, members of the management and supervisory bodies are prohibited from holding more than one executive directorship together with two non-executive directorships, or four non-executive directorships.
12.2	Para efeitos do número anterior, consideram-se um único cargo, os cargos executivos ou não executivos em órgão de administração ou fiscalização de instituições financeiras bancárias incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada ou nas quais o Banco detenha uma participação qualificada.	For the purposes of the preceding paragraph, executive or non-executive positions held within the management or supervisory bodies of banking financial institutions that are included within the same consolidated supervision perimeter, or in which the Bank holds a qualifying holding, shall be regarded as a single directorship.
12.3	Qualquer acumulação de cargos deve ser previamente autorizada pelo Conselho de Administração, garantindo que não haja conflitos de interesse e que a acumulação não comprometa a eficácia e a independência dos membros.	Any multiple directorships or appointments shall be subject to prior approval by the Board of Directors, ensuring that no conflicts of interest arise and that the additional appointments do not compromise the effectiveness, availability, or independence of the members concerned.
12.4	A acumulação de cargos fica ainda dependente da autorização prévia do regulador, quando exigido pela lei ou regulamentação aplicável.	The holding of multiple offices shall also be subject to the prior approval of the relevant regulatory authority, where required by applicable law and regulation.

12.5	As normas constantes da presente secção são aplicáveis às situações de nomeações de administradores do Banco para outras entidades do Grupo Standard Bank, sem prejuízo das Políticas de Nomeação que estejam em vigor naquelas entidades.	The provisions set out in this section shall also apply to the appointment of the Bank's Directors to positions within other entities of the Standard Bank Group, without prejudice to the Appointment Policies and governance requirements in force within those entities.
12.6	Nestes casos, o processo de nomeação deverá garantir que os administradores nomeados possuam as qualificações, competências e experiências necessárias para desempenhar eficazmente suas funções nas diferentes entidades do grupo e deverá ser assegurado que a nomeação não resulte em conflitos de interesse.	In such cases, the appointment process shall ensure that the nominated Directors possess the qualifications, competencies, experience, and availability required to perform their duties effectively across the different Group entities. It shall further be ensured that such appointments do not give rise to actual, potential, or perceived conflicts of interest.
13	**ETAPAS ESPECÍFICAS DO PROCESSO DE SELECÇÃO**	**SPECIFIC STAGES OF THE SELLECTION PROCESS**
13.1	**Administradores Executivos**	**Executive Directors**
13.1.1	**Atracção:** a) Publicitar a função de Administrador Executivo não é um requisito inerente; b) Nomeações estratégicas podem ser feitas onde exista um plano de sucessão documentado e aprovado. c) O Comité de Nomeações e Remunerações, com aprovação do Conselho de Administração, pode optar por fazer uma nomeação estratégica.	**Attraction:** Advertising an Executive Director position is not an inherent requirement; Strategic appointments may be made where there is a documented and approved succession plan in place; The Nomination and Remuneration Committee, with the approval of the Board of Directors, may elect to make a strategic appointment.
13.1.2	**Fit and Proper:**	**Fit and Proper Assessment**

	a) será realizado nos mesmos termos descritos na secção 8 acima.	The assessment shall be conducted in accordance with the same principles and requirements set out in Section 8 above.
13.1.3	**Avaliações de Competências:** a) será realizado nos mesmos termos descritos na secção 8 acima.	**Competency Assessments** The assessment shall be conducted in accordance with the same principles and requirements set out in Section 8 above.
13.1.4	**Entrevista:** a) Todos os candidatos pré selecionados passarão por um processo de entrevista estruturado; b) O Comité de Nomeações e Remunerações supervisionará o processo de entrevista, com o apoio de: o Um representante do Conselho de Administração o O Secretário da Sociedade o Um representante de Pessoas e Cultura o Um consultor externo independente (se necessário) o Quaisquer outras partes interessadas relevantes c) Perguntas de entrevista consistentes serão usadas para garantir um processo de avaliação justo. d) O Comité de Nomeações e Remunerações documentará os	**Interview** All shortlisted candidates shall undergo a structured interview process. The Nomination and Remuneration Committee shall oversee the interview process, with the support of: A representative of the Board of Directors; The Company Secretary; A representative from the People and Culture Department; An independent external consultant (where required); Any other relevant stakeholders. Consistent interview questions shall be used to ensure a fair and objective assessment process The Nomination and Remuneration Committee shall document the interview outcomes for review and decision-making purposes.

	resultados das entrevistas para revisão.	
13.1.5	**Integração** a) O Secretário da Sociedade e a Direcção de Pessoas e Cultura supervisionarão a integração, garantindo um programa estruturado de integração executiva, que abranja: ○ Estratégia e prioridades organizacionais ○ Estruturas de governança e regulamentação ○ Expectativas de liderança e engajamento das partes interessadas ○ Integração nas estruturas do Conselho e dos Comités	**Onboarding** The Company Secretary and the People and Culture Department shall oversee the onboarding process, ensuring the implementation of a structured executive induction programme covering: The Bank's strategy and organisational priorities; Governance structures and regulatory requirements; Leadership expectations and stakeholder engagement requirements; Integration into the Board and Committee structures.
13.1.6	O processo de recrutamento será documentado e gerido através de um sistema seguro para garantir conformidade e rastreabilidade. A confidencialidade das informações dos candidatos será mantida durante todo o processo. Toda a documentação, incluindo registos de entrevistas, relatórios de avaliação e resultados de verificação, será retida de acordo com as leis de proteção de dados.	The recruitment process shall be documented and managed through a secure system to ensure compliance, transparency, and traceability. The confidentiality of candidates' information shall be maintained throughout the entire process. All documentation, including interview records, assessment reports, and verification results, shall be retained in accordance with applicable data protection laws and regulatory requirements.
13.1.7	Em tudo o que não esteja especificamente detalhado nesta secção serão aplicáveis as regras constantes do resto da presente Política.	In all matters not specifically addressed in this section, the provisions set out elsewhere in this Policy shall apply.

13.2	**Administradores Não Executivos**	**Non-Executive Directors**
13.2.1	**Atracção** a) A identificação de candidatos deverá ter por base as necessidades de composição do Conselho de Administração, tendo em consideração a Matriz de Competências, os objectivos de diversidade e os requisitos de independência definidos pelo Banco; b) Sempre que considerado adequado, o Comité de Nomeações e Remunerações poderá recorrer a consultores externos especializados para apoiar a identificação e avaliação de candidatos; c) Os processos de recrutamento deverão procurar assegurar uma lista diversificada de candidatos qualificados, promovendo a diversidade de competências, experiência profissional, género e perspectivas de gestão; d) O Comité de Nomeações e Remunerações poderá, mediante aprovação do Conselho de Administração, propor nomeações estratégicas quando existam planos de sucessão aprovados ou necessidades específicas identificadas ao nível da composição do Conselho.	**Attraction** a) The identification of candidates shall be based on the Board's composition requirements, considering the Skills Matrix, the Bank's diversity objectives, and the independence requirements established by the Bank; b) Where deemed appropriate, the Nomination and Remuneration Committee may engage specialised external advisors to support the identification and assessment of candidates; c) Selection processes shall seek to ensure a diverse pool of qualified candidates, promoting diversity of skills, professional experience, gender, and management perspectives; d) The Nomination and Remuneration Committee may, subject to approval by the Board of Directors, propose strategic appointments where approved succession plans exist or where specific needs relating to the composition of the Board have been identified.

13.2.2	**Fit and Proper** a) Será realizado nos mesmos termos descritos na Secção 8 da presente Política.	**Fit and Proper** The assessment shall be conducted in accordance with the same principles and requirements set out in Section 8 of this Policy.
13.2.3	**Avaliação de Competências** a) Será realizada nos mesmos termos descritos na Secção 8.5 da presente Política; b) A avaliação deverá considerar, em particular, a capacidade de supervisão, acompanhamento da estratégia, monitorização dos riscos, independência de julgamento e capacidade de questionamento construtivo.	**Competency Assessment** The assessment shall be conducted in accordance with the same principles and requirements set out in Section 8.5 of this Policy; Consideration shall be given to the candidate's ability to provide effective oversight, contribute to the formulation and monitoring of strategy, oversee risk management, exercise independent judgement, and provide constructive challenge.
13.2.4	**Entrevista** a) Todos os candidatos pré-selecionados serão sujeitos a um processo de entrevista estruturado; b) O Comité de Nomeações e Remunerações supervisionará o processo de entrevista, com o apoio de: ○ Presidente do Conselho de Administração ou Administrador designado; ○ Secretário da Sociedade;	**Interview** All shortlisted candidates shall be subject to a structured interview process; The Nomination and Remuneration Committee shall oversee the interview process, with the support of: The Chairperson of the Board of Directors or a designated Director; The Company Secretary;

	○ Consultor externo independente, quando aplicável; ○ Outras partes interessadas consideradas relevantes. c) As entrevistas deverão avaliar, entre outros aspectos: ○ Conhecimento do sector bancário; ○ Experiência em governação societária; ○ Capacidade de análise e supervisão; ○ Independência de julgamento; ○ Disponibilidade para o exercício do cargo. d) Os resultados das entrevistas serão devidamente documentados para apreciação pelo Comité de Nomeações e Remunerações.	An independent external consultant, where applicable; Any other stakeholders deemed relevant. The interviews shall assess, amongst other factors: Knowledge of the banking sector; Experience in corporate governance; Analytical and oversight capabilities; Independence of judgement; Availability and commitment to fulfil the responsibilities of the role. The outcomes of the interviews shall be appropriately documented and submitted to the Nomination and Remuneration Committee for consideration.
13.2.5	**Integração** a) O Secretário da Sociedade coordenará um programa formal de integração destinado aos Administradores Não Executivos; b) O programa deverá incluir, pelo menos: ○ Modelo de negócio do Banco; ○ Estratégia e plano de negócio; ○ Estrutura de governação; ○ Sistema de controlo interno e gestão de riscos; ○ Principais requisitos regulamentares; ○ Funções e responsabilidades dos Administradores Não Executivos;	**Onboarding** The Company Secretary shall coordinate a formal onboarding programme for Non-Executive Directors; The programme shall include, at a minimum: The Bank's business model; The Bank's strategy and business plan; The governance framework and organisational structure; The internal control system and risk management framework; Key regulatory and prudential requirements applicable to the Bank; The roles, responsibilities, and fiduciary duties of Non-Executive Directors;

	○ Estrutura e funcionamento dos Comités do Conselho.	The structure, mandate, and operation of the Board Committees.
14	**MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO**	**MONITORING AND NON-COMPLIANCE**
14.1	**Monitorização** A Direcção de Governação Corporativa e o Secretário da Sociedade devem monitorizar, pelo menos anualmente, a implementação e o cumprimento da presente Política, com o apoio das áreas relevantes. A monitorização deve abranger a avaliação da adequação, aplicação e eficácia da Política. Os resultados devem ser submetidos ao Comité de Nomeações e Remunerações e ao Conselho de Administração, identificando progressos, desvios, respectivas causas e acções necessárias, com responsáveis e prazos definidos. A informação e as evidências de suporte devem ser devidamente documentadas e conservadas.	**Monitoring** The Corporate Governance Function and the Company Secretary shall monitor, at least annually, the implementation of and compliance with this Policy, with the support of the relevant functions. The monitoring shall cover the assessment of the adequacy, application and effectiveness of the Policy. The results shall be submitted to the Nomination and Remuneration Committee and the Board of Directors, identifying progress, deviations, their causes and the actions required, with defined owners and deadlines. Supporting information and evidence shall be duly documented and retained.
14.2	A avaliação de aptidão e adequação deve ser revista sempre que ocorram circunstâncias susceptíveis de afectar os requisitos que fundamentaram a nomeação do titular, incluindo: a) Alterações relevantes nas responsabilidades exercidas; b) Situações de conflito de interesses; c) Acumulação de cargos; d) Sanções ou processos judiciais relevantes;	The fit and proper assessment shall be reviewed whenever circumstances arise that may affect the requirements upon which the individual's appointment was based, including: Material changes to the responsibilities performed; Situations involving conflicts of interest; Multiple directorships or appointments; Relevant sanctions or legal proceedings;

	e) Alterações significativas da situação profissional ou reputacional	Significant changes in the individual's professional or reputational standing.
14.3	**Reporte ao Banco Nacional de Angola** O Banco deve efectuar ao Banco Nacional de Angola todas as comunicações, notificações e pedidos de autorização legal ou regulamentarmente exigidos relativamente a: a) Nomeações; b) Reconduções; c) Cessação de funções; d) Alterações relevantes que possam afectar a aptidão e adequação dos titulares; e) Outras situações sujeitas a reporte regulatório.	**Reporting to the National Bank of Angola** The Bank shall submit to the National Bank of Angola (BNA) all notifications, communications, and requests for approval required by applicable laws and regulations in relation to: Appointments; Reappointments; Terminations of office; Material changes that may affect the fitness and propriety of individuals concerned; Any other matters subject to regulatory reporting requirements.
14.4	**Conservação de Evidências** Toda a documentação relativa aos processos de nomeação, avaliação de adequação, monitorização contínua, sucessão e reporte regulatório deve ser mantida de forma organizada, actualizada e disponível para efeitos de supervisão e auditoria.	**Record Keeping and Retention of Evidence** All documentation relating to appointment processes, fit and proper assessments, ongoing monitoring, succession planning, and regulatory reporting shall be maintained in an organised, up-to-date, and readily accessible manner for supervisory, regulatory, and audit purposes.
14.5	**Gestão de incumprimento** Qualquer incumprimento desta Política, por acção ou omissão, deve ser comunicado prontamente à Função de Governação Corporativa, que avaliará a sua materialidade e coordenará a definição de medidas proporcionais.	**Non-compliance management** Any breach of this Policy, whether by act or omission, shall be promptly reported to the Corporate Governance Function, which shall assess its materiality and coordinate proportionate measures.

15	**DIVULGAÇÃO E REVISÃO**	**DISCLOSURE AND REVIEW**
15.1	**Divulgação** A Presente Política deve ser divulgada no sítio de Intranet e Internet do Banco.	**Disclosure** This Policy must be communicated on the Bank's Intranet and Internet websites.
15.2	Qualquer divulgação deve preservar a confidencialidade de informação sensível, estratégica, comercial, pessoal ou sujeita a deveres legais e regulamentares de sigilo.	Any disclosure shall preserve the confidentiality of sensitive, strategic, commercial or personal information, or information subject to legal and regulatory duties of secrecy.
15.3	**Revisão da Política** A presente Política deve ser revista, pelo menos, anualmente ou sempre que ocorram alterações legais, regulamentares, estatutárias, organizacionais ou de governo interno que justifiquem a sua atualização.	**Policy Review** This Policy shall be reviewed at least annually or whenever legal, regulatory, statutory, organizational or internal governance changes justify its update.
16	**DOCUMENTOS RELACIONADOS**	**RELATED DOCUMENTS**
16.1	a) Estatutos do SBA b) Política de Conflitos de Interesse c) Política de Apetite ao Risco d) Política de Sucessão dos Órgãos Sociais e) Código de Conduta	SBA Articles of Association Conflict of Interest Policy Risk Appetite Policy Succession Policy of the Members of the Corporate Bodies Code of Conduct

17	**DISPOSIÇÕES FINAIS**	**FINAL PROVISIONS**
17.1	A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação e substitui a Política de Selecção e Nomeação dos Órgãos Sociais anteriormente aprovada	This Policy shall enter into force on the date of its approval and shall replace previously approved Policy on the Selection and Nomination of Corporate Body Members
17.2	As situações não previstas serão resolvidas em conformidade com a legislação aplicável, os Estatutos do Banco e os normativos internos relevantes.	Matters not provided for in this Policy shall be resolved in accordance with applicable legislation, the Bank's Articles of Association and the relevant internal standards.
17.3	Em caso de conflito entre a Política e legislação/regulamentação aplicável, prevalece a norma legal ou regulamentar, devendo a Política ser actualizada logo que possível.	In the event of any conflict between this Policy and applicable legislation or regulations, the legal or regulatory provision shall prevail, and the Policy shall be updated as soon as possible.
17.4	Questões de interpretação ou aplicação da Política devem ser resolvidas pelo Conselho de Administração, com apoio da Direcção de Governação Corporativa, Jurídico e Compliance.	Questions concerning the interpretation or application of this Policy shall be resolved by the Board of Directors, with the support of the Corporate Governance, Legal and Compliance Functions.