ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Standard Bank de Angola, S.A.

9 de Dezembro de 2026

Proposta relativa ao Ponto Quatro da Ordem de Trabalhos

Deliberar sobre a Política de Sucessão dos Órgãos Sociais

Proposta do Comité de Nomeações e Remunerações

Considerando que:

a) O planeamento da sucessão dos órgãos sociais tem o objectivo de assegurar a continuidade da governação, salvaguardar o conhecimento institucional e facilitar a sucessão ordenada e atempada dos indivíduos que ocupam funções críticas no Banco, promovendo a manutenção de uma composição adequada em termos de competências, experiência, independência e diversidade;

b) Este objectivo é especialmente relevante para uma instituição de crédito que tem as suas acções admitidas à negociação em mercado regulamentado;

c) A Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade prevê especificamente que o Banco deve manter um processo formal de planeamento de sucessão destinado a assegurar a continuidade da governação, e

d) 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 Sucessão 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 que a Política de Sucessão dos Órgãos Sociais seja aprovada, com a redacção que consta do anexo à presente proposta e que é parte integrante da mesma.

Luanda, 4 de Novembro de 2026

O Comité de Nomeações e Remunerações

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

Standard Bank

Política | Policy

Angola

Sucessão dos Órgãos Sociais

Corporate Bodies Succession

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

Standard Bank

Standard Bank

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DO DOCUMENTO/ *DOCUMENT IDENTIFICATION SHEET*	
TIPO DO DOCUMENTO *DOCUMENT TYPE*	Política Policy
NOME DO DOCUMENTO *DOCUMENT NAME*	Política de Sucessão dos Órgãos Sociais Succession Policy for Corporate Bodies
NÍVEL DE APLICAÇÃO *LEVEL OF APPLICATION*	Órgãos Sociais do SBA Standard Bank Angola Corporate Bodies
CLASSIFICAÇÃO *CLASSIFICATION*	Público Public
RESPONSÁVEL *OWNER*	Governação Corporativa e Secretário da Sociedade *Corporate Governance and Company Secretary*
ÓRGÃO DE APROVAÇÃO *APPROVAL BODY*	Assembleia Geral de Accionistas General Meeting of Shareholders
DATA DE APROVAÇÃO *APPROVAL DATE*	
DATA DA PRÓXIMA REVISÃO *NEXT REVIEW DATE*	
VERSÃO *VERSION*	V01 *V01*
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*
V01		Nova Política/New policy

Standard Bank

ÍNDICE | TABLE OF CONTENT

1 9
INTRODUÇÃO 9
INTRODUCTION 9
2 10
OBJECTIVO 10
PURPOSE 10
3 10
ÂMBITO 10
SCOPE 10
4 11
DEFINIÇÕES 11
DEFINITIONS 11
5 13
RESPONSABILIDADES DE GOVERNAÇÃO 13
GOVERNANCE RESPONSIBILITIES 13
6 16
PRINCÍPIOS DE SUCESSÃO 16
SUCCESSION PRINCIPLES 16
7 21
PLANEAMENTO DE SUCESSÃO 21
SUCCESSION PLANNING 21
8 24
CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE SUCESSORES 24
CRITERIA FOR IDENTIFICATION AND EVALUATION OF SUCCESSORS 24
9 30
ADEQUAÇÃO COLECTIVA 30
COLLECTIVE SUITABILITY 30
10 33
PROCESSO DE PLANEAMENTO DE SUCESSÃO 33
SUCCESSION PLANNING PROCESS 33
11 35
PLANO DE SUCESSÃO DE EMERGÊNCIA 35
EMERGENCY SUCCESSION PLAN 35
12 36

MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO 36
MONITORING AND REPORTING 36
13 37
DIVULGAÇÃO E REVISÃO 37
DISCLOSURE AND REVIEW 37
14 38
DOCUMENTOS RELACIONADOS 38
RELATED DOCUMENTS 38
15 38
DISPOSIÇÕES FINAIS 38
FINAL PROVISIONS 38

1	INTRODUÇÃO	INTRODUCTION
1.1	O Standard Bank Angola, S.A. ("Banco" ou "SBA") reconhece que a continuidade, estabilidade e eficácia dos seus Órgãos Sociais constituem elementos fundamentais para uma governação sólida, uma gestão prudente e sustentável e a preservação da confiança dos accionistas, clientes, reguladores e demais partes interessadas.	Standard Bank Angola, S.A. ("Bank" or "SBA") recognises that the continuity, stability and effectiveness of its Corporate Bodies are fundamental elements for sound governance, prudent and sustainable management, and the preservation of the trust of shareholders, clients, regulators and other stakeholders.
1.2	O Banco adopta a presente Política de Sucessão dos Órgãos Sociais, com vista a assegurar que a sucessão, renovação ou recondução dos membros dos Órgãos Sociais ocorra de forma planeada, transparente, atempada e alinhada com os objectivos estratégicos, as necessidades de governação e os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.	The Bank adopts this Succession Policy for Corporate Bodies, with a view to ensuring that the succession, renewal or reappointment of members of the Corporate Bodies takes place in a planned, transparent and timely manner, aligned with the Bank's strategic objectives, governance needs, and applicable legal and regulatory requirements.
1.3	A presente Política encontra-se alinhada com o Regime Geral das Instituições Financeiras, o Código de Governo Societário das Instituições Financeiras estabelecido pelo Aviso n.º 03/2026 do Banco Nacional de Angola, os Estatutos do Banco e demais instrumentos internos de governação, incluindo a Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais.	This Policy is aligned with the General Regime of Financial Institutions, the Corporate Governance Code for Financial Institutions established by Notice No. 03/2026 of the National Bank of Angola, the Bank's Articles of Association, and other internal governance instruments, including the Policy for the Selection and Appointment of Members of the Corporate Bodies.

2	**OBJECTIVO**	**PURPOSE**
2.1	A presente Política visa assegurar que os processos de sucessão dos membros dos Órgãos Sociais sejam planeados, transparentes e eficazes, garantindo a continuidade da governação, a estabilidade dos órgãos de administração e fiscalização e a manutenção de uma composição adequada em termos de competências, experiência, independência e diversidade.	This Policy aims to ensure that the succession processes for members of the Corporate Bodies are planned, transparent and effective, thereby ensuring continuity of governance, stability of the management and supervisory bodies, and the maintenance of an appropriate composition in terms of skills, experience, independence and diversity.
2.2	Estabelecer os princípios, critérios, responsabilidades e procedimentos destinados a assegurar: a) A continuidade do governo societário; b) A sucessão tempestiva de membros dos órgãos sociais; c) A manutenção da adequação individual e colectiva dos órgãos; d) A preservação do conhecimento institucional; e) A continuidade da gestão e supervisão do Banco.	To establish the principles, criteria, responsibilities and procedures designed to ensure: The continuity of corporate governance; The timely succession of members of the Corporate Bodies; The maintenance of the individual and collective suitability of the bodies; The preservation of institutional knowledge; The continuity of the Bank's management and supervision.
3	**ÂMBITO**	**SCOPE**
3.1	A presente Política aplica-se aos Órgãos Sociais do Standard Bank Angola, S.A., designadamente à Mesa da Assembleia Geral, ao Conselho de Administração, à Comissão Executiva e ao Conselho Fiscal.	This Policy applies to the Corporate Bodies of Standard Bank Angola, S.A., namely the General Meeting of Shareholders, the Board of Directors, the Executive Committee, and the Supervisory Board.

3.2	**Cargos abrangidos** **a) Conselho de Administração** ○ Presidente do Conselho de Administração; ○ Administradores Não Executivos; ○ Presidente da Comissão Executiva; ○ Administradores Executivos; ○ Administradores Independentes. **b) Conselho Fiscal** ○ Presidente do Conselho Fiscal; ○ Vogais do Conselho Fiscal. **c) Liderança e Composição dos Comités do Conselho de Administração** ○ Presidente do Comité de Nomeações e Remunerações; ○ Presidente do Comité de Auditoria; ○ Presidente do Comité de Risco; ○ Membros dos Comités do Conselho de Administração. **d) Outros Cargos de Governação** ○ Presidente da Mesa da Assembleia Geral.	**Positions Covered:** **Board of Directors** Chairperson of the Board of Directors Non-Executive Directors Chief Executive Officer (Chairperson of the Executive Committee) Executive Directors Independent Directors **Supervisory Board** Chairperson of the Supervisory Board Members of the Supervisory Board **Board Committee Leadership and Composition** Chairperson of the Nomination and Remuneration Committee Chairperson of the Audit Committee Chairperson of the Risk Committee Members of the Board Committees **Other Governance Position** Chairperson of the General Shareholders' Meeting Board
4	**DEFINIÇÕES**	**DEFINITIONS**
4.1	a) **Administrador:** o membro do Conselho de Administração;	**Director:** Members of the Board of Directors.

	b) **Administrador Executivo:** membro do órgão de administração com responsabilidades na gestão corrente, sem prejuízo das atribuições globais inerentes ao seu cargo;	**Executive Director:** a member of the management body with responsibilities for the day-to-day management of the institution, without prejudice to the overall duties inherent to the position.
	c) **Administrador Não Executivo Independente:** membro do órgão de administração que exerce as suas funções com independência nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras;	**Independent Non-Executive Director:** a member of the management body who performs his or her duties independently in accordance with Article 64 of Law No. 14/21 of 19 May, the General Regime of Financial Institutions Law.
	d) **Administrador Não Executivo:** membro do órgão de administração, que deve participar no processo de tomada de decisões estratégicas, aconselhar, fiscalizar e avaliar a actividade da comissão executiva, sem prejuízo das atribuições globais inerentes ao seu cargo;	**Non-Executive Director:** a member of the management body who participates in the strategic decision-making process and advises, oversees and evaluates the activities of the executive committee, without prejudice to the overall duties inherent to the position .
	e) ***Fit and Proper*:** relativamente aos membros dos Órgãos Sociais, significa que estes demonstram e mantêm as qualificações, competência, idoneidade, independência e requisitos de adequação previstos na Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais.	**Fit and Proper:** in relation to members of the Corporate Bodies, means that such members demonstrate and maintain the qualities, competence, integrity, independence and suitability requirements set out in the Corporate Bodies Selection and Nomination Policy.
	f) **CNR:** Comité de Nomeações e Remunerações	**NRC:** Nomination and Remuneration Committee.

5	RESPONSABILIDADES DE GOVERNAÇÃO	GOVERNANCE RESPONSIBILITIES
5.1	**Assembleia Geral** Compete à Assembleia Geral, nos termos da lei, dos Estatutos e demais normas aplicáveis: a) Eleger, reconduzir ou destituir os membros dos Órgãos Sociais; b) Aprovar a presente Política, bem como a política de selecção e nomeação dos membros dos Órgãos Sociais e as suas revisões; c) Assegurar que as nomeações e substituições propostas contribuam para a manutenção de uma governação sólida e eficaz; d) Deliberar sobre quaisquer matérias relacionadas com a composição dos Órgãos Sociais que sejam da sua competência.	**General Meeting of Shareholders** The General Meeting of Shareholders is responsible, in accordance with the law, the Articles of Association and other applicable rules, for: Electing, reappointing or removing the members of the Corporate Bodies; Approving this Policy as well as the policy for the selection and appointment of members of the Corporate Bodies and its revisions; Ensuring that the proposed appointments and replacements contribute to maintaining sound and effective governance; Resolving on any matters related to the composition of the Corporate Bodies that fall within its remit.
5.2	**Conselho de Administração** Compete ao Conselho de Administração: a) Assegurar a implementação e monitorização da presente Política; b) Promover o planeamento sucessório dos Órgãos Sociais, de forma a garantir a continuidade da governação e a estabilidade institucional; c) Avaliar periodicamente os riscos de sucessão associados aos Órgãos Sociais;	**Board of Directors** The Board of Directors is responsible for: Ensuring the implementation and monitoring of this Policy; Promoting succession planning for the Corporate Bodies, to ensure governance continuity and institutional stability; Periodically assessing the succession risks associated with the Corporate Bodies;

	d) Assegurar que os planos de sucessão consideram os requisitos de adequação individual e colectiva, diversidade, independência e continuidade das competências necessárias ao funcionamento dos Órgãos Sociais; e) Aprovar as propostas de sucessão submetidas pelo Comité de Nomeações e Remunerações, quando aplicável; f) Assegurar a existência de mecanismos de contingência para situações de sucessão não planeada.	Ensuring that succession plans consider the requirements of individual and collective suitability, diversity, independence, and continuity of the skills required for the functioning of the Corporate Bodies; Approving succession proposals submitted by the Nomination and Remuneration Committee, where applicable; Ensuring the existence of contingency mechanisms for unplanned succession situations.
5.3	**Comité de Nomeações e Remunerações** Compete ao Comité de Nomeações e Remunerações: a) Definir e rever periodicamente os critérios e metodologias aplicáveis ao planeamento da sucessão dos Órgãos Sociais; b) Avaliar as necessidades actuais e futuras de competências, experiência, diversidade e independência dos Órgãos Sociais; c) Identificar e avaliar potenciais sucessores para os cargos abrangidos pela presente Política; d) Monitorizar os riscos de sucessão e as lacunas de competências existentes ou potenciais;	**Nomination and Remuneration Committee** The Nomination and Remuneration Committee is responsible for: Defining and periodically reviewing the criteria and methodologies applicable to succession planning for the Corporate Bodies; Assessing the current and future needs of the Corporate Bodies in terms of skills, experience, diversity and independence; Identifying and assessing potential successors for the positions covered by this Policy; Monitoring succession risks and existing or potential skills gaps;

	e) Elaborar, rever e recomendar ao Conselho de Administração a aprovação dos Planos de Sucessão dos Órgãos Sociais; f) Acompanhar a implementação dos planos de sucessão e propor medidas correctivas sempre que necessário; g) Garantir que os processos de sucessão são conduzidos de forma transparente, objectiva e devidamente documentada.	Preparing, reviewing and recommending to the Board of Directors the approval of the Succession Plans for the Corporate Bodies; Monitoring the implementation of succession plans and proposing corrective measures whenever necessary; Ensuring that succession processes are conducted in a transparent, objective and duly documented manner.
5.4	**Conselho Fiscal** Compete ao Conselho Fiscal: a) Acompanhar a implementação da presente Política no âmbito das suas competências de fiscalização; b) Monitorizar os riscos de continuidade associados à composição e funcionamento dos Órgãos Sociais; c) Cooperar com o Comité de Nomeações e Remunerações e com o Conselho de Administração na identificação de necessidades de sucessão e de competências relevantes para o exercício das suas funções.	Supervisory Board The Supervisory Board is responsible for: Monitoring the implementation of this Policy within the scope of its supervisory responsibilities; Monitoring continuity risks associated with the composition and functioning of the Corporate Bodies; Cooperating with the Nomination and Remuneration Committee and the Board of Directors in identifying succession needs and competencies relevant to the performance of its duties.
5.5	**Governação Corporativa e Secretário da Sociedade** Compete à Função de Governação Corporativa: a) Coordenar o processo de elaboração, actualização e implementação dos	**Corporate Governance and Company Secretary** The Corporate Governance role is responsible for:

	Planos de Sucessão dos Órgãos Sociais; b) Prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal e ao Comité de Nomeações e Remunerações em matérias de sucessão; c) Manter actualizada a documentação e os registos associados aos processos de sucessão; d) Monitorizar os prazos dos mandatos e identificar antecipadamente potenciais necessidades de sucessão ou recondução dos membros dos Órgãos Sociais; e) Coordenar a realização das avaliações de adequação individual e colectiva relacionadas com os processos de sucessão; f) Assegurar o alinhamento da presente Política com os requisitos legais, regulamentares, estatutários e demais instrumentos de governação do Banco. A Função de Governação Corporativa é desempenhada pela Direcção de Governação Corporativa do Banco.	Coordinating the process of preparing, updating and implementing the Succession Plans for the Corporate Bodies; Providing technical and administrative support to the Board of Directors, the Supervisory Board and the Nomination and Remuneration Committee on succession matters; c) Keeping the documentation and records associated with succession processes up to date; d) Monitoring the terms of office and identifying, in advance, potential needs for the succession or reappointment of members of the Corporate Bodies; e) Coordinating the performance of individual and collective suitability assessments related to succession processes; f) Ensuring that this Policy is aligned with the Bank's legal, regulatory and statutory requirements, as well as its other governance instruments. The Corporate Governance Function is performed by the Bank's Corporate Governance Department.
6	**PRINCÍPIOS DE SUCESSÃO**	**SUCCESSION PRINCIPLES**
6.1	Os processos de sucessão dos membros dos Órgãos Sociais devem ser conduzidos de	Succession processes for members of the Corporate Bodies must be conducted in a

	forma a assegurar a continuidade da governação, a manutenção da adequação dos órgãos e o cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis. Para o efeito, o Banco adopta os seguintes princípios orientadores:	manner that ensures governance continuity, the maintenance of the suitability of the bodies, and compliance with the applicable legal, regulatory and statutory requirements. For this purpose, the Bank adopts the following guiding principles:
6.1.1	**Continuidade da Governação** O planeamento da sucessão deve assegurar que a cessação, renovação ou recondução dos membros dos Órgãos Sociais não compromete a continuidade da governação, a estabilidade institucional, a capacidade de supervisão e a prossecução dos objectivos estratégicos do Banco. O Banco deverá manter mecanismos adequados de planeamento sucessório que permitam assegurar o preenchimento atempado das posições dos membros dos Órgãos Sociais em situações previstas ou imprevistas. Com vista a assegurar a continuidade da administração e evitar que um número excessivo de mandatos expire 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 modo a que não expirem todos ao mesmo tempo.	**Governance Continuity** Succession planning must ensure that the cessation, renewal or reappointment of members of the Corporate Bodies does not compromise governance continuity, institutional stability, supervisory capacity or the pursuit of the Bank's strategic objectives. The Bank shall maintain appropriate succession planning mechanisms to ensure the timely filling of positions held by members of the Corporate Bodies in both anticipated and unforeseen situations. To ensure continuity in governance and avoid an excessive number of mandates/terms of office expiring simultaneously, 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.

6.1.2	**Adequação Individual e Colectiva** Os processos de sucessão devem garantir que os candidatos propostos reúnem os requisitos de aptidão, idoneidade, qualificação, experiência, disponibilidade e independência exigidos para o exercício das respectivas funções, bem como honestidade, integridade, alinhamento com os valores do Banco, capacidade de manter e melhorar a reputação do Banco, inteligência emocional e social e capacidade de representar os interesses das várias partes interessadas. A sucessão deve igualmente preservar a adequação colectiva dos Órgãos Sociais, assegurando que estes disponham, em permanência, das competências, conhecimentos, experiência e diversidade necessárias para o exercício eficaz das suas responsabilidades.	**Individual and Collective Suitability** Succession processes must ensure that the proposed candidates meet the requirements of fitness, propriety, qualifications, experience, availability and independence required for the performance of their respective duties, as well as honesty, integrity and alignment with the Bank's values, the ability to maintain and enhance the Bank's reputation, emotional and social intelligence, and the ability to represent the interests of various stakeholders. Succession must also preserve the collective suitability of the **Corporate Bodies**, ensuring that they permanently have the skills, knowledge, experience and diversity necessary for the effective performance of their responsibilities.
6.1.3	**Diversidade e Inclusão** O Banco compromete-se a promover uma composição diversificada dos Órgãos Sociais, considerando, entre outros factores, a diversidade de género, experiência profissional, qualificações académicas, conhecimentos técnicos, idade e percurso profissional. Os processos de sucessão devem contribuir para o fortalecimento da diversidade de perspectivas e competências, promovendo uma tomada de decisão mais equilibrada e eficaz.	**Diversity and Inclusion** The Bank is committed to promoting a diverse composition of its Corporate Bodies, considering, among other factors, gender diversity, professional experience, academic qualifications, technical knowledge, age and career background. Succession processes should contribute to strengthening the diversity of perspectives and competencies, thereby promoting more balanced and effective decision-making.

6.1.4	**Independência** O planeamento da sucessão deve assegurar o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares relativos à independência dos membros dos Órgãos Sociais, bem como a adequada composição dos órgãos em termos de membros executivos, não executivos e independentes. O processo de sucessão deverá considerar potenciais conflitos de interesses e salvaguardar a capacidade dos membros dos Órgãos Sociais de exercerem as suas funções de forma objectiva, imparcial e independente.	**Independence** Succession planning must ensure compliance with the legal and regulatory requirements relating to the independence of members of the **Corporate Bodies**, as well as the appropriate composition of the bodies in terms of executive, non-executive and independent members. The succession process must consider potential conflicts of interest and safeguard the ability of members of the Corporate Bodies to perform their duties objectively, impartially and independently.
6.1.5	**Transparência e Objectividade** Os processos de sucessão devem basear-se em critérios previamente definidos, objectivos, consistentes e devidamente documentados, assegurando a igualdade de tratamento dos potenciais candidatos e a rastreabilidade das decisões tomadas. Todas as avaliações e recomendações efectuadas no âmbito da sucessão deverão ser suportadas por informação adequada e fundamentação suficiente.	**Transparency and Objectivity** Succession processes must be based on previously defined, objective, consistent and duly documented criteria, ensuring equal treatment of potential candidates and the traceability of decisions made. All assessments and recommendations carried out within the scope of succession must be supported by appropriate information and sufficient justification.
6.1.6	**Preservação do Conhecimento Institucional** O Banco deve promover uma transição ordenada entre membros cessantes e sucessores, assegurando a transferência adequada de conhecimento, experiência e	**Preservation of Institutional Knowledge** The Bank must promote an orderly transition between outgoing members and their successors, ensuring the appropriate transfer of knowledge, experience and

	informação relevante para o exercício das funções. O processo de sucessão deverá contribuir para a preservação da memória institucional, da cultura organizacional e do conhecimento acumulado sobre o modelo de negócio, estrutura de governação, perfil de risco e enquadramento regulatório do Banco.	relevant information required for the performance of their duties. The succession process should contribute to preserving institutional memory, organisational culture and accumulated knowledge of the Bank's business model, governance structure, risk profile and regulatory framework.
6.1.7	**Regras quantitativas de composição do Conselho de Administração:** a) O órgão de administração deve ter um número ímpar de membros; b) A maioria dos administradores deve ser composta por Administradores Não Executivos; c) A maioria dos Administradores Não Executivos deve ser Independente; d) Por ser uma instituição sistémica, o SBA deve ter pelo menos três Administradores Independentes; e) Não pode ser nomeado PCA o administrador que tenha exercido o cargo de PCE nos últimos três anos; f) Os administradores devem reformar-se aos 70 anos.	**Quantitative Composition Rules for the Board of Directors** The management body must have an odd number of members; The majority of directors must be Non-Executive Directors; The majority of Non-Executive Directors must be Independent; As a systemic institution, SBA must have at least three Independent Directors; A director who has held the position of Chief Executive Officer within the last three years may not be appointed as Chairperson of the Board of Directors; Directors must retire at the age of 70.
6.1.8	**Relação entre Planeamento de Sucessão e Processo de Nomeação** a) O planeamento de sucessão constitui um processo estratégico destinado a assegurar a disponibilidade de potenciais candidatos para cargos dos	**Relationship Between Succession Planning and the Appointment Process** Succession planning is a strategic process designed to ensure the availability of potential candidates for positions within the Corporate Bodies and does not constitute an

	Órgãos Sociais e não constitui, por si só, uma nomeação, eleição ou garantia de designação para qualquer cargo. b) A identificação de sucessores no âmbito dos Planos de Sucessão representa exclusivamente a inclusão desses indivíduos num pipeline de sucessão, para efeitos de preparação e monitorização da disponibilidade de talento. c) Todas as nomeações para os Órgãos Sociais deverão ser conduzidas em conformidade com a Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais, incluindo os processos de avaliação de adequação individual e colectiva, aprovações internas, deliberações societárias e autorizações regulatórias aplicáveis. d) Nenhum sucessor identificado poderá ser considerado automaticamente elegível ou pré-aprovado para nomeação.	appointment, election, or guarantee of appointment to any position. The identification of successors within the context of Succession Plans serves solely to include such individuals in a succession pipeline for purposes of talent readiness, development, and monitoring. All appointments to the Corporate Bodies shall be conducted in accordance with the Policy for the Selection and Appointment of Members of the Corporate Bodies, including the applicable individual and collective suitability assessments, internal approvals, corporate decision-making processes, and regulatory authorisations. No identified successor shall be deemed automatically eligible or pre-approved for appointment.
7	**PLANEAMENTO DE SUCESSÃO**	**SUCCESSION PLANNING**
7.1	**Tipologias de Sucessão** Para efeitos da presente Política, o planeamento da sucessão deverá considerar diferentes cenários de sucessão dos membros dos Órgãos Sociais:	**Types of Succession** For the purposes of this Policy, succession planning should consider different scenarios for the succession of members of the Corporate Bodies:
7.1.1	**Sucessão Planeada**	**Planned Succession**

	Corresponde às situações em que a cessação de funções é previsível e conhecida antecipadamente, permitindo ao Banco planear de forma adequada a identificação, avaliação e preparação do sucessor. São exemplos de sucessão planeada: a) Término do mandato; b) Recondução não prevista; c) Reforma; d) Limite de idade definido na legislação, regulamentação ou políticas internas; e) Renúncia comunicada com antecedência suficiente.	This refers to situations in which the cessation of duties is foreseeable and known in advance, allowing the Bank to properly plan the identification, assessment and preparation of the successor. Examples of planned succession include: Expiry of the term of office; Unplanned reappointment; Retirement; Age limit defined by legislation, regulations or internal policies; Resignation notified sufficiently in advance.
7.1.2	**Sucessão Não Planeada** Corresponde às situações em que a vacatura ou necessidade de sucessão ocorre de forma inesperada ou urgente, exigindo a activação de mecanismos de contingência destinados a assegurar a continuidade da governação. Inclui, entre outras, as seguintes situações: a) Renúncia com efeitos imediatos; b) Destituição; c) Incapacidade permanente ou temporária; d) Falecimento; e) Perda dos requisitos de aptidão, idoneidade ou independência; f) Outras circunstâncias imprevistas que determinem a cessação de funções.	**Unplanned Succession** This refers to situations in which a vacancy arises or a succession need occurs unexpectedly or urgently, requiring the activation of contingency mechanisms designed to ensure governance continuity. This includes, among others, the following situations: Resignation with immediate effect; Removal from office; Permanent or temporary incapacity; Death; Loss of fitness, propriety or independence requirements; Other unforeseen circumstances resulting in the cessation of duties.
7.1.3	**Sucessão Temporária**	**Temporary succession**

	A substituição temporária ocorre quando um membro dos Órgãos Sociais se encontra impossibilitado de exercer funções por um período limitado de tempo, mantendo-se o respectivo mandato. Nestes casos, poderão ser adoptados mecanismos transitórios destinados a assegurar a continuidade das actividades e o regular funcionamento do órgão em causa, nos termos da legislação, dos Estatutos e dos regulamentos internos aplicáveis.	Temporary replacement occurs when a member of the Corporate Bodies is unable to perform their duties for a limited period, while their respective term of office remains in force. In such cases, transitional mechanisms may be adopted to ensure the continuity of activities and the regular functioning of the body concerned, in accordance with the applicable legislation, Articles of Association and internal regulations.
7.1.4	**Sucessão Definitiva** A sucessão definitiva ocorre quando a cessação de funções implica o preenchimento permanente da vaga existente, através da nomeação, eleição ou designação de um novo membro para completar o mandato em curso ou iniciar um novo mandato, conforme aplicável.	**Permanent Succession** Permanent succession occurs when the cessation of duties requires the permanent filling of the existing vacancy through the appointment, election or designation of a new member to complete the current term of office or to begin a new term, as applicable.
7.2	**Horizontes de Planeamento** O planeamento da sucessão deverá ser efectuado numa perspectiva de curto, médio e longo prazo, tendo em consideração os mandatos em curso, os objectivos estratégicos do Banco e as necessidades futuras de competências dos Órgãos Sociais.	**Planning Horizons** Succession planning should be carried out from a short-, medium- and long-term perspective, considering the current terms of office, the Bank's strategic objectives and the future competency needs of the Corporate Bodies.
7.2.1	**Curto Prazo** Compreende o período até 12 meses e destina-se a assegurar a existência de soluções imediatas para responder a situações de vacatura ou necessidade urgente de sucessão.	**Short Term** This covers the period of up to 12 months and is intended to ensure the existence of immediate solutions to respond to vacancy situations or urgent succession needs.

7.2.2	**Médio Prazo** Compreende o período entre 1 e 3 anos e visa preparar a renovação gradual dos Órgãos Sociais, antecipando alterações previsíveis na sua composição e nas competências necessárias ao Banco.	**Medium Term** This covers the period between one and three years and aims to prepare the gradual renewal of the **Corporate Bodies**, anticipating foreseeable changes in their composition and in the competencies required by the Bank.
7.2.3	**Longo Prazo** Compreende o período superior a 3 anos e destina-se a apoiar o planeamento estratégico da composição dos Órgãos Sociais, assegurando a evolução sustentável das competências, da diversidade e da capacidade de supervisão e governação do Banco.	**Long Term** This covers a period of more than three years and is intended to support the strategic planning of the composition of the Corporate Bodies, ensuring the sustainable development of the Bank's competencies, diversity, supervisory capacity and governance capacity.
7.3	**Sucessão de Comités** O planeamento sucessório deverá considerar não apenas a composição dos Órgãos Sociais, mas também a composição e liderança dos comités do Conselho de Administração, assegurando que a composição dos mesmos continue adequada em termos de competências, independência e experiência.	**Committee Succession** Succession planning shall consider not only the composition of the Corporate Bodies, but also the composition and leadership of the Board Committees, ensuring that committee composition remains appropriate in terms of skills, independence, experience, and effectiveness.
8	**CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE SUCESSORES**	**CRITERIA FOR IDENTIFICATION AND EVALUATION OF SUCCESSORS**
8.1	A identificação e avaliação de potenciais sucessores para os Órgãos Sociais deverá assegurar que os candidatos propostos possuem as qualificações, competências, experiência, integridade, disponibilidade e	The identification and assessment of potential successors for the Corporate Bodies must ensure that the proposed candidates have the qualifications, competencies, experience, integrity,

	independência necessárias para o exercício eficaz das respectivas funções, bem como para a manutenção da adequação colectiva dos Órgãos Sociais. Os critérios definidos na presente secção deverão ser aplicados em articulação com a Política de Selecção e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais, a Política de Fit and Proper e demais normativos internos aplicáveis.	availability and independence necessary for the effective performance of their respective duties, as well as for maintaining the collective suitability of the Corporate Bodies. The criteria set out in this section must be applied in conjunction with the Policy for the Selection and Appointment of Members of the Corporate Bodies, the Fit and Proper Policy, and any other applicable internal regulations.
8.2	**Aptidão e Adequação** Os potenciais sucessores devem reunir os requisitos de aptidão e adequação exigidos pela legislação e regulamentação aplicáveis, devendo demonstrar conhecimentos, competências, experiência profissional, capacidade de julgamento e disponibilidade adequados à natureza, dimensão e complexidade das funções a exercer. A avaliação deverá considerar, entre outros factores: a) Qualificações académicas e profissionais; b) Experiência profissional relevante; c) Conhecimento do sector financeiro e do enquadramento regulatório; d) Capacidade de compreensão dos riscos e desafios do Banco; e) Capacidade para exercer as funções com independência de julgamento e sentido crítico; f) Contributo para a adequação colectiva do órgão que venha a integrar.	**Fitness and Suitability** Potential successors must meet the fitness and suitability requirements set out in the applicable legislation and regulations, and must demonstrate the knowledge, competencies, professional experience, judgement capability and availability appropriate to the nature, scale and complexity of the functions to be performed. The assessment should consider, among other factors: Academic and professional qualifications; Relevant professional experience; Knowledge of the financial sector and the regulatory framework; Ability to understand the Bank's risks and challenges; Ability to perform the functions with independent judgement and critical thinking; Contribution to the collective suitability of the body of which they may become a member.

8.3	**Competências e Experiência** A identificação de sucessores deverá atender às competências actualmente existentes nos Órgãos Sociais e às necessidades futuras decorrentes da estratégia do Banco, dos requisitos regulamentares e da evolução do ambiente de negócio. A avaliação deverá considerar, entre outras, as seguintes áreas de conhecimento e experiência: a) Governação corporativa; b) Estratégia e planeamento estratégico; c) Gestão de risco; d) Compliance e prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; e) Auditoria e controlo interno; f) Finanças e contabilidade; g) Regulamentação bancária e supervisão financeira; h) Mercados financeiros; i) Produtos e serviços financeiros; j) Gestão empresarial e liderança; k) Sustentabilidade e factores ESG, quando aplicável; l) Tecnologia e transformação digital; m) Cibersegurança e resiliência operacional; n) Gestão de dados; o) Conhecimento dos mercados em que o Banco opera. Na avaliação dos sucessores deverá igualmente ser considerada a capacidade de contribuir para o equilíbrio de competências,	**Competencies and Experience** The identification of successors must consider the competencies currently existing within the **Corporate Bodies** and the future needs arising from the Bank's strategy, regulatory requirements and the evolution of the business environment. The assessment should consider, among others, the following areas of knowledge and experience: Corporate governance; Strategy and strategic planning; Risk management; Compliance and prevention of money laundering and terrorist financing; Audit and internal control; Finance and accounting; Banking regulation and financial supervision; Financial markets; Financial products and services; Business management and leadership; Sustainability and ESG factors, where applicable; Technology and digital transformation; Cybersecurity and operational resilience; Data management; Knowledge of the markets in which the Bank operates. In assessing successors, consideration should also be given to their ability to contribute to the balance of competencies,

	conhecimentos, experiência e diversidade dos Órgãos Sociais, bem como para a manutenção da sua eficácia colectiva.	knowledge, experience and diversity of the Corporate Bodies, as well as to maintaining their collective effectiveness.
8.4	**Idoneidade e Integridade** Os sucessores deverão demonstrar elevados padrões de honestidade, ética, integridade e reputação, compatíveis com o exercício de funções em órgãos de administração e fiscalização de instituições financeiras. A avaliação da idoneidade deverá considerar, entre outros aspectos: a) Histórico profissional e pessoal; b) Cumprimento de obrigações legais e regulamentares; c) Conduta ética e profissional; d) Existência de factos susceptíveis de comprometer a confiança necessária ao exercício das funções; e) Alinhamento com os valores e princípios éticos do Banco.	**Propriety and Integrity** Successors must demonstrate high standards of honesty, ethics, integrity and reputation, compatible with the performance of duties in the management and supervisory bodies of financial institutions. The propriety assessment should consider, among other aspects: Professional and personal history; Compliance with legal and regulatory obligations; Ethical and professional conduct; The existence of facts that may compromise the trust required for the performance of the duties; Alignment with the Bank's values and ethical principles.
8.5	**Disponibilidade** Os potenciais sucessores devem dispor do tempo e da capacidade necessários para o exercício diligente das funções, tendo em consideração a complexidade do cargo, o número de mandatos exercidos e demais responsabilidades profissionais ou pessoais relevantes. A avaliação da disponibilidade deverá considerar: a) O tempo necessário para o adequado desempenho do cargo;	**Availability** Potential successors must have the time and capacity required for the diligent performance of their duties, considering the complexity of the position, the number of mandates held, and any other relevant professional or personal responsibilities. The assessment of availability should consider: The time required for the proper performance of the position;

	b) Outras funções ou cargos exercidos; c) Participação nos comités do Banco; d) Capacidade para participar activamente nas reuniões e actividades do órgão.	Other functions or positions held; Participation in the Bank's committees; Ability to actively participate in the meetings and activities of the body.
8.6	**Independência** Sempre que aplicável, os sucessores deverão satisfazer os critérios legais, regulamentares e internos de independência, contribuindo para a manutenção da composição adequada dos Órgãos Sociais em termos de membros executivos, não executivos e independentes.	**Independence** Where applicable, successors must meet the legal, regulatory and internal independence criteria, contributing to the maintenance of the appropriate composition of the Corporate Bodies in terms of executive, non-executive and independent members.
8.6.1	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, atuando exclusivamente no interesse da Sociedade e de todos os seus acionistas.	A Director shall be deemed independent if, by virtue of their conduct, position, and personal, professional, commercial, or financial relationships, they are able to perform their duties with objectivity, independent judgement, and without undue influence from third parties, acting exclusively in the interests of the Company and all its shareholders.
8.6.2	A avaliação da independência deverá considerar, entre outros, os seguintes factores: a) O tempo de serviço no Conselho de Administração, nomeadamente se um Administrador Não Executivo foi membro do Conselho de Administração por período superior a nove anos ou, no caso dos Administradores Independentes, se excedeu o período máximo previsto	The assessment of independence should consider, among other factors the following: 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;

	pela regulamentação para poder ser considerado independente; b) A detenção, directa ou indirecta, de participações sociais superior 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 susceptíveis de comprometer a sua independência; d) O facto de não ter exercido funções executivas na Sociedade ou em qualquer entidade do respectivo grupo nos três anos anteriores à sua nomeação.	whether the Director holds, directly or indirectly, shareholdings 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; 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.
8.7	**Conflitos de Interesse** Os processos de sucessão devem assegurar a identificação, avaliação e gestão adequada de quaisquer conflitos de interesse efectivos, potenciais ou aparentes. Na avaliação dos sucessores deverão ser considerados: a) Interesses financeiros ou comerciais susceptíveis de influenciar o exercício das funções; b) Relações profissionais ou pessoais susceptíveis de gerar conflitos de interesse; c) Participações ou funções exercidas noutras entidades;	**Conflicts of Interest** Succession processes must ensure the identification, assessment and appropriate management of any actual, potential or perceived conflicts of interest. In assessing successors, the following should be considered: Financial or commercial interests that may influence the performance of their duties; Professional or personal relationships that may give rise to conflicts of interest; Shareholdings or positions held in other entities; Situations that may compromise impartiality

	d) Situações susceptíveis de comprometer a imparcialidade ou a independência de julgamento; e) Medidas necessárias para prevenir, mitigar ou gerir os conflitos identificados. A existência de conflitos de interesse não elimina necessariamente a elegibilidade do candidato, desde que tais conflitos possam ser devidamente declarados, avaliados e geridos em conformidade com a legislação aplicável e com as políticas internas do Banco.	or independence of judgement; Measures necessary to prevent, mitigate or manage the identified conflicts. The existence of conflicts of interest does not necessarily preclude a candidate's eligibility, provided that such conflicts can be duly declared, assessed and managed in accordance with applicable legislation and the Bank's internal policies.
9	**ADEQUAÇÃO COLECTIVA**	**COLLECTIVE SUITABILITY**
9.1	O processo de sucessão deverá assegurar que a composição dos Órgãos Sociais permanece adequada à natureza, dimensão, complexidade e perfil de risco do Banco, garantindo um equilíbrio apropriado de competências, experiência, conhecimentos, diversidade e independência. A adequação colectiva deverá ser avaliada de forma periódica e sempre que ocorram alterações na composição dos Órgãos Sociais.	The succession process must ensure that the composition of the Corporate Bodies remains appropriate to the nature, scale, complexity and risk profile of the Bank, ensuring a suitable balance of competencies, experience, knowledge, diversity and independence. Collective suitability must be assessed periodically and whenever changes occur in the composition of the Corporate Bodies.
9.2	**Avaliação da Composição dos Órgãos Sociais** O Conselho de Administração, com o apoio do Comité de Nomeações e Remunerações, deverá efectuar uma avaliação periódica da composição dos Órgãos Sociais, tendo em consideração: a) Os requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis;	**Assessment of the Composition of the Corporate Bodies** The Board of Directors, with the support of the Nomination and Remuneration Committee, must periodically assess the composition of the Corporate Bodies, considering: The applicable legal, regulatory and statutory requirements;

	b) As necessidades actuais e futuras decorrentes da estratégia do Banco; c) A adequação do equilíbrio entre membros executivos, não executivos e independentes; d) A diversidade de conhecimentos, experiência, competências e género; e) As competências necessárias para garantir uma supervisão eficaz da actividade do Banco	The current and future needs arising from the Bank's strategy; The adequacy of the balance between executive, non-executive and independent members; The diversity of knowledge, experience, competencies and gender; The competencies required to ensure effective oversight of the Bank's activities.
9.3	**Matriz de Competências** O Banco deverá manter uma Matriz de Competências dos Órgãos Sociais destinada a avaliar a cobertura das competências consideradas essenciais para o exercício das funções de administração e fiscalização. A Matriz de Competências deverá contemplar, entre outras, as seguintes áreas: 1. Governação corporativa; 2. Mercados financeiros; 3. Regulamentação bancária; 4. Estratégia e planeamento estratégico; 5. Gestão de risco; 6. Compliance e prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo; 7. Auditoria e controlo interno; 8. Finanças e contabilidade; 9. Produtos e serviços financeiros; 10. Gestão empresarial e liderança;	**Competency Matrix** The Bank must maintain a Competency Matrix for the Corporate Bodies, designed to assess the coverage of competencies considered essential for the performance of management and supervisory functions. The Competency Matrix should include, among others, the following areas: Corporate governance; Financial markets; Banking regulation; Strategy and strategic planning; Risk management; Compliance and prevention of money laundering and terrorist financing; Audit and internal control; Finance and accounting; Financial products and services; Business management and leadership;

	11. Conhecimento do sector bancário e dos mercados em que o Banco opera. A Matriz deverá ser revista, pelo menos, anualmente e sempre que ocorram alterações significativas na composição dos Órgãos Sociais ou na estratégia do Banco.	Knowledge of the banking sector and of the markets in which the Bank operates. The Matrix should be reviewed at least annually and whenever significant changes occur in the composition of the Corporate Bodies or in the Bank's strategy.
9.4	**Planos de Mitigação** Sempre que sejam identificadas lacunas relevantes, deverão ser definidas medidas destinadas a mitigar os riscos associados e assegurar a manutenção da adequação colectiva dos Órgãos Sociais. As medidas de mitigação poderão incluir, entre outras: a) A identificação de candidatos com competências específicas para futuras nomeações; b) O reforço dos planos de sucessão para cargos críticos; c) A redefinição dos perfis de sucessores identificados; d) A promoção de formação especializada para membros dos Órgãos Sociais; e) A actualização da Matriz de Competências e dos Planos de Sucessão. A análise de lacunas e os respectivos planos de mitigação deverão ser objecto de revisão anual pelo Comité de Nomeações e Remunerações e considerados na actualização dos Planos de Sucessão dos Órgãos Sociais.	**Mitigation Plans** Whenever relevant gaps are identified, measures must be defined to mitigate the associated risks and ensure the maintenance of the collective suitability of the Corporate Bodies. Mitigation measures may include, among others: Identifying candidates with specific competencies for future appointments; Strengthening succession plans for critical positions; Redefining the profiles of identified successors; Promoting specialised training for members of the Corporate Bodies; Updating the Competency Matrix and Succession Plans. The gap analysis and the respective mitigation plans must be reviewed annually by the Nomination and Remuneration Committee and considered when updating the Succession Plans for the Corporate Bodies.

10	**PROCESSO DE PLANEAMENTO DE SUCESSÃO**	**SUCCESSION PLANNING PROCESS**
10.1	O planeamento da sucessão constitui um processo contínuo destinado a assegurar a disponibilidade de sucessores adequados para os Órgãos Sociais, promovendo a continuidade da governação, a estabilidade institucional e a manutenção da adequação colectiva dos órgãos.	Succession planning is a continuous process designed to ensure the availability of suitable successors for the Corporate Bodies, promoting governance continuity, institutional stability and the maintenance of the collective suitability of the bodies.
10.2	**Identificação de Necessidades** O processo deverá iniciar-se com a identificação das necessidades actuais e futuras dos Órgãos Sociais, tendo em consideração: a) Os mandatos em vigor e respectivas datas de término; b) As competências necessárias para a execução da estratégia do Banco; c) Os resultados da avaliação de adequação colectiva; d) As lacunas de competências identificadas; e) Os requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis. f) Os resultados das avaliações de eficácia do Conselho de Administração, dos Comités e dos Administradores deverão ser considerados na identificação das prioridades de sucessão, lacunas de competências e requisitos futuros de composição dos Órgãos Sociais.	**Identification of Needs** The process should begin with the identification of the current and future needs of the Corporate Bodies, considering: The current terms of office and their respective expiry dates; The competencies required to implement the Bank's strategy; The results of the collective suitability assessment; The identified competency gaps; The applicable legal, regulatory and statutory requirements. The outcomes of the effectiveness evaluations of the Board of Directors, its Committees and the Directors shall be taken into consideration when identifying succession priorities, competency gaps, and future composition requirements of the Corporate Bodies.

10.3	**Identificação de Potenciais Sucessores** Deverão ser identificados potenciais sucessores para os cargos abrangidos pela presente Política, considerando candidatos internos e, quando apropriado, candidatos externos.	**Identification of Potential Successors** Potential successors must be identified for the positions covered by this Policy, considering internal candidates and, where appropriate, external candidates.
10.4	**Elaboração do Plano de Sucessão** Com base nas necessidades identificadas e nos resultados das avaliações efectuadas, deverá ser elaborado um Plano de Sucessão para os Órgãos Sociais. a) O Plano deverá incluir, entre outros elementos: b) Os cargos abrangidos; c) Os riscos de sucessão identificados; d) Os potenciais sucessores identificados; e) O grau de prontidão dos sucessores: pronto agora; pronto em 1 a 2 anos; pronto em 3 a 5 anos; f) As acções de desenvolvimento ou mitigação necessárias.	**Preparation of the Succession Plan** Based on the identified needs and the results of the assessments carried out, a Succession Plan for the Corporate Bodies must be prepared. The Plan should include, among other elements: The positions covered; The identified succession risks; The identified potential successors; The successors' level of readiness: ready now; ready in one to two years; ready in three to five years; The necessary development or mitigation actions.
10.5	**Aprovação do Plano de Sucessão** Os Planos de Sucessão dos Órgãos Sociais deverão ser submetidos à apreciação e aprovação do Comité de Nomeações e Remunerações e submetidos à aprovação do Conselho de Adminsitração. Os planos deverão ser revistos, pelo menos, anualmente e sempre que ocorram alterações	**Approval of the Succession Plan** The Succession Plans for the Corporate Bodies must be submitted for consideration and approval by the Nomination and Remuneration Committee. The plans must be reviewed at least annually and whenever relevant changes occur in the composition of the Corporate Bodies, the

	relevantes na composição dos Órgãos Sociais, na estratégia do Banco ou no enquadramento regulatório aplicável.	Bank's strategy or the applicable regulatory framework.
11	**PLANO DE SUCESSÃO DE EMERGÊNCIA**	**EMERGENCY SUCCESSION PLAN**
11.1	O Banco deverá manter mecanismos adequados para assegurar a continuidade da governação em situações de cessação inesperada de funções de membros dos Órgãos Sociais.	The Bank must maintain appropriate mechanisms to ensure governance continuity in situations involving the unexpected cessation of duties by members of the Corporate Bodies
11.2	**Vacaturas Inesperadas** Consideram-se vacaturas inesperadas as situações de cessação não planeada de funções resultantes, entre outras, de: a) Renúncia imediata; b) Falecimento; c) Incapacidade; d) Destituição; e) Perda dos requisitos de aptidão, adequação ou independência. Nestas situações, deverão ser activados os mecanismos previstos na presente Política e nos Estatutos do Banco.	**Unexpected Vacancies** Unexpected vacancies are situations involving the unplanned cessation of duties resulting, among others, from: Immediate resignation; Death; Incapacity; Removal from office; Loss of fitness, suitability or independence requirements. In such situations, the mechanisms set out in this Policy and in the Bank's Articles of Association must be activated.
11.3	**Nomeação Interina** O Banco deverá manter um Plano de Sucessão de Emergência, contendo a identificação dos substitutos temporários ou potenciais sucessores para os cargos críticos dos Órgãos Sociais, incluindo, pelo menos, o Presidente do Conselho de Administração, o Presidente da Comissão Executiva, os Administradores Executivos, o Presidente do	**Interim Appointment** The Bank must maintain an Emergency Succession Plan, identifying temporary replacements or potential successors for critical positions within the Corporate Bodies, including, at a minimum, the Chairperson of the Board of Directors, the Chief Executive Officer, Executive Directors, the Chairperson of the Supervisory Board, and any other

	Conselho Fiscal e demais cargos considerados críticos pelo Conselho de Administração.	positions deemed critical by the Board of Directors.
11.4	**Continuidade das Funções Críticas** Em caso de vacatura inesperada, deverão ser adoptadas medidas destinadas a assegurar a continuidade das responsabilidades críticas associadas ao cargo em causa. Para este efeito, os Planos de Sucessão deverão identificar previamente soluções de contingência para os cargos considerados de maior relevância para a governação do Banco.	**Continuity of Critical Functions** In the event of an unexpected vacancy, measures must be adopted to ensure the continuity of the critical responsibilities associated with the position concerned. For this purpose, the Succession Plans must previously identify contingency solutions for the positions considered most relevant to the Bank's governance.
11.5	**Comunicação ao Regulador** Sempre que aplicável, o Banco deverá assegurar a comunicação tempestiva ao Banco Nacional de Angola de quaisquer alterações na composição dos Órgãos Sociais, bem como o cumprimento dos processos de avaliação e autorização previstos na legislação e regulamentação aplicáveis.	**Communication to the Regulator** Where applicable, the Bank must ensure timely communication to the National Bank of Angola of any changes in the composition of the Corporate Bodies, as well as compliance with the assessment and authorisation processes provided for in the applicable legislation and regulations.
12	**MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO**	**MONITORING AND NON COMPLIANCE**
12.1	**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	**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

	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.	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.
12.2	**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.
13	**DIVULGAÇÃO E REVISÃO**	**DISCLOSURE AND REVIEW**
13.1	**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.
13.2	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.
13.3	**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.

14	**DOCUMENTOS RELACIONADOS**	**RELATED DOCUMENTS**
	a) Estatutos do SBA b) Política de Conflitos de Interesse c) Política de Apetite ao Risco d) Política de Nomeação e Seleção dos Membros dos Órgãos Sociais e) Código de Conduta	SBA Articles of Association Conflict of Interest Policy Risk Appetite Policy Policy on the Nomination and Selection of Members of the Corporate Bodies Code of Conduct
15	**DISPOSIÇÕES FINAIS**	**FINAL PROVISIONS**
15.1	A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação.	This Policy shall enter into force on the date of its approval.
15.2	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.
15.3	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.
15.4	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.