ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Standard Bank de Angola, S.A.

9 de Dezembro de 2026

Proposta relativa ao Ponto Dois da Ordem de Trabalhos

Deliberar sobre a revisão da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais

Proposta do Comité de Nomeações e Remunerações

Considerando que:

a) Nos termos do n.º 4 do artigo 186.º da Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, a política de remuneração dos membros dos órgãos sociais deve ser submetida anualmente à aprovação da Assembleia Geral pelo órgão de administração ou pelo comité de remunerações, se existente;
b) Na sequência da entrada em vigor do Aviso n.º 03/2026, de 23 de Fevereiro, do Banco Nacional de Angola e da necessidade de assegurar o contínuo alinhamento da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade ("Política") com os requisitos regulamentares aplicáveis, com as práticas de governação em vigor no Banco e com os princípios estabelecidos ao nível do accionista Standard Bank Group, foi promovida uma revisão da mesma;
c) Entre outros aspectos, considerou-se adequado (i) clarificar as responsabilidades dos órgãos de governação e funções de controlo em matéria de remuneração, (ii) reforçar os princípios de equidade, transparência, independência e gestão prudente do risco, (iii) actualizar os requisitos aplicáveis à remuneração fixa e variável dos Administradores Executivos e (iv) reforçar as regras sobre conflitos de interesses, e
d) Compete ao Comité de Nomeações e Remunerações da Sociedade preparar e submeter à Assembleia Geral a proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais e as 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 Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais em anexo à presente proposta, que desta faz parte integrante.

Luanda, 4 de Novembro de 2026

O Comité de Nomeações e Remunerações

Standard Bank

Política | Policy

Angola

Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais

Remuneration 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 Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais Remuneration Policy for Members of the 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 Secretario 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*	28 de Setembro de 2027 28 September 2027
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 o Aviso n.º 03/2026 do BNA e a Política de Remuneração do Grupo. Foram clarificadas as responsabilidades dos órgãos de governação e funções de controlo; reforçados os princípios de equidade, transparência, independência e gestão prudente do risco; e actualizados os requisitos aplicáveis à remuneração fixa e variável dos Administradores Executivos, incluindo critérios de desempenho, pool de incentivos, avaliação plurianual, diferimento, instrumentos financeiros, limites e mecanismos de malus e clawback. Foram ainda reforçadas as regras sobre conflitos de interesses, excepções, monitorização, incumprimento, divulgação e revisão, clarificados os benefícios dos Órgãos Sociais e retirados aos Administradores Não Executivos o seguro de saúde e acidentes e o preçário preferencial dos colaboradores. As alterações materiais estão assinaladas a verde. The Policy was revised to align with BNA Notice No. 03/2026 and the Group Remuneration Policy. The responsibilities of governance bodies and control functions were clarified; the principles of fairness, transparency, independence and prudent risk management were strengthened; and requirements for Executive Directors' fixed and variable remuneration were updated, including performance criteria, the incentive pool, multi-year assessment, deferral, financial instruments, limits, and malus and clawback mechanisms. Rules on conflicts of interest, exceptions, monitoring, non-compliance, disclosure and review were also strengthened; benefits for members of the Corporate Bodies were clarified; and medical and accident insurance and preferential employee pricing were removed for Non-Executive Directors. Material amendments are highlighted in green.

Standard Bank

ÍNDICE | TABLE OF CONTENTS

1 9
INTRODUÇÃO 9
INTRODUCTION 9
2 9
OBJECTIVO 9
PURPOSE 9
3 10
ÂMBITO 10
SCOPE 10
4 11
DEFINIÇÕES 11
DEFINITIONS 11
5 13
RESPONSABILIDADES DE GOVERNAÇÃO 13
GOVERNANCE RESPONSIBILITIES 13
6 16
PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA PRESENTE POLÍTICA 16
PRINCIPLES THAT UNDERPIN THIS POLICY 16
7 20
GESTÃO DE RISCO E REMUNERAÇÃO 20
RISK MANAGEMENT AND REMUNERATION 20
8 22
COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS 22
COMPONENTS OF REMUNERATION FOR EXECUTIVE DIRECTORS 22
9 30
BENEFÍCIO - SEGURO 30
BENEFIT - INSURANCE 30
10 30
BENEFÍCIO - VIAGEM 30
BENEFIT - TRAVEL 30
11 31
BENEFÍCIO – CARRO, BOMBUSTÍVEL, MOTORISTA E SEGURANÇA 31
BENEFIT - VEHICLE, FUEL, DRIVER AND BODYGUARD 31
12 31

BENEFÍCIO - COMUNICAÇÃO 31
BENEFIT - COMMUNICATION 31
13 32
INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE RESCISÃO 32
COMPENSATION FOR TERMINATION 32
14 32
POLÍTICAS RELATIVAS AO BENEFÍCIO DE PENSÃO 32
POLICIES REGARDING PENSION BENEFITS 32
15 33
COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS 33
COMPONENTS OF THE REMUNERATION FOR NON-EXECUTIVE DIRECTORS 33
16 35
BENEFÍCIO - SEGURO 35
BENEFIT - INSURANCE 35
17 35
BENEFÍCIO - VIAGEM 35
BENEFIT – TRAVEL 35
18 36
BENEFÍCIO – CARRO, COMBUSTÍVEL, MOTORISTA E SEGURANÇA 36
BENEFIT – VEHICLE, FUEL, DRIVER, BODYGUARD 36
19 36
BENEFÍCIO – COMUNICAÇÃO 36
BENEFIT - COMMUNICATION 36
20 36
POLÍTICA RELATIVA AOS BENEFÍCIOS DE PENSÃO 36
POLICIES REGARDING PENSION BENEFITS 36
21 37
COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL E DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL 37
COMPONENTS OF THE REMUNERATION OF SUPERVISORY BOARD AND THE GENERAL MEETING 37
22 37
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS 37
PROFIT SHARING 37
23 38
EXCEPÇÕES À POLÍTICA 38
EXCEPTIONS TO THE POLICY 38

24 39
MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO 39
MONITORING AND NON-COMPLIANCE 39
25 40
DIVULGAÇÃO RESIVÃO 40
DISCLOSURE AND REVIEW 40
26 40
DOCUMENTOS RELACIONADOS 40
RELATED DOCUMENTS 40
27 41
DISPOSIÇÕES FINAIS 41
FINAL PROVISIONS 41

1	**INTRODUÇÃO**	**INTRODUCTION**
1.1	A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais do Banco foi elaborada em conformidade com o Regime Geral das Instituições Financeiras (Lei 14/21 de 19 de Maio), o Aviso n.º 03/2026 do Banco Nacional de Angola, Código do Governo Societário das Instituições Financeiras (Lei 1/2004, de 13 de Fevereiro), bem como com as melhores práticas de governação corporativa e gestão prudente do risco aplicáveis às instituições financeiras bancárias.	The Remuneration Policy for Members of the Bank's Corporate Bodies has been prepared in accordance with the General Regime of Financial Institutions (Law No. 14/21 of 19 May), Notice No. 03/2026 of the National Bank of Angola, the Corporate Governance Code for Financial Institutions (Law No. 1/2004 of 13 February), as well as with best practices in corporate governance and prudent risk management applicable to banking financial institutions.
1.2	A Política visa estabelecer regras, claras e alinhadas, atendendo à dimensão, natureza e características próprias do Banco, de acordo com os seus valores, interesses, objectivos e solvabilidade.	The Policy aims to establish clear and aligned rules, considering the Bank's size, nature and specific characteristics, in line with its values, interests, objectives and solvency.
1.3	O Standard Bank Angola (SBA) faz parte de um grupo financeiro internacional (o "Grupo"), e a presente Política foi igualmente preparada em conformidade com a Política de Remuneração do Grupo.	Standard Bank Angola (SBA) forms part of an international financial group (the "Group"), and this Policy has also been prepared in accordance with the Standard Bank Group Remuneration Policy.
2	**OBJECTIVO**	**PURPOSE**
2.1	A Política de Remuneração tem por objectivo estabelecer o enquadramento aplicável à remuneração dos membros dos Órgãos Sociais do Banco, contribuindo para atrair, motivar e reter membros qualificados,	The Remuneration Policy aims to establish the framework applicable to the remuneration of the members of the Bank's Corporate Bodies, contributing to attracting, motivating and retaining qualified,

	experientes e adequados ao exercício das respectivas funções.	experienced members suitable for the performance of their respective duties.
2.2	A presente Política define, de forma clara e proporcional à natureza, dimensão, organização e complexidade do Banco, os critérios, a periodicidade, a forma, a estrutura e as condições aplicáveis à remuneração fixa, benefícios, incentivos de curto e longo prazo, mandatos de aprovação e mecanismos de ajustamento ao risco.	This Policy clearly defines, in a manner proportionate to the Bank's nature, size, organisation and complexity, the criteria, frequency, form, structure and conditions applicable to fixed remuneration, benefits, short- and long-term incentives, approval mandates and risk adjustment mechanisms.
2.3	Os princípios que orientam a aplicação da presente Política, incluindo o alinhamento com a estratégia, a sustentabilidade financeira, a gestão prudente do risco, os interesses dos accionistas e demais partes interessadas, a prevenção de conflitos de interesses e os critérios aplicáveis às componentes fixa e variável da remuneração, encontram-se desenvolvidos na Secção 6.	The principles underpinning the application of this Policy, including alignment with strategy, financial sustainability, prudent risk management, the interests of shareholders and other stakeholders, the prevention of conflicts of interest, and the criteria applicable to fixed and variable remuneration components, are set out in Section 6.
3	**ÂMBITO**	**SCOPE**
3.1	A presente Política de Remuneração é aplicável aos Membros dos Órgãos Sociais do Banco, nomeadamente: a) Todos os Administradores Executivos; b) Todos os Administradores Não Executivos; c) Todos os membros do Conselho Fiscal; e d) Todos os membros da Mesa da Assembleia Geral.	This Remuneration Policy applies to the members of the Bank's Corporate Bodies, namely: a) All Executive Directors; b) All Non-Executive Directors; c) All members of the Supervisory Board; and d) All members of the General Shareholders' Meeting

3.2	Os colaboradores do Banco que integrem a Mesa da Assembleia Geral não terão direito a remuneração adicional pelo exercício dessas funções, excepto quando tal seja expressamente aprovado pelo órgão competente.	Employees of the Bank who serve on General Shareholders' Meeting shall not be entitled to any additional remuneration for the performance of those duties, except where such remuneration has been expressly approved by the competent governing body.
4	**DEFINIÇÕES**	**DEFINITIONS**
	a) **Administrador:** os membros do Conselho de Administração; b) **Conselho de Administração:** órgão colegial de administração do Banco, eleito pela Assembleia Geral, responsável pela orientação estratégica, supervisão da gestão executiva, governação, controlo interno, gestão sã e prudente e cumprimento dos requisitos legais, regulamentares, estatutários e internos aplicáveis. c) **Administrador Executivo:** membro do órgão de administração com responsabilidades na gestão corrente, sem prejuízo das atribuições globais inerentes ao seu cargo; d) **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,	**Director:** Members of the Board of Directors. **Board of Directors:** collegiate management body of the Bank, elected by the General Shareholders' Meeting, responsible for strategic direction, oversight of executive management, governance, internal control, sound and prudent management and compliance with applicable legal, regulatory, statutory and internal requirements, including Notice No. 03/2026 of the National Bank of Angola. **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. **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

de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras; e) **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; f) **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. g) **AG:** Assembleia Geral do Banco h) **Banco ou SBA**: Standard Bank Angola, S.A.; i) **BNA:** Banco Nacional de Angola; j) **CA:** o Conselho de Administração; k) **CE:** Comissão Executiva; l) **CF:** Conselho Fiscal m) **CNR:** Comité de Nomeações e Remunerações n) **Grupo**: Standard Bank Group; o) **PCA:** Presidente do Conselho de Administração p) **PCE**: Presidente da Comissão Executiva q) **Remuneração**: Conjunto de benefícios económicos atribuídos aos	of 19 May, the General Regime of Financial Institutions Law. **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. **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. **GA:** General Meeting of the Bank. Bank or SBA: Standard Bank Angola, S.A. **BNA:** National Bank of Angola. **BoD:** Board of Directors. **ExCo:** Executive Committee. **SB**: Supervisory Board. **NRC:** Nomination and Remuneration Committee. **Group:** Standard Bank Group. **Chairperson:** Chairperson of the Board of Directors. **CEO:** Chief Executive Officer (Chairperson of the Executive Committee).

	membros dos órgãos sociais, em dinheiro ou em espécie, de carácter fixo ou variável, como contrapartida dos serviços prestados. r) **Remuneração variável:** componente remuneratória discricionária dependente do desempenho global do Grupo, da capacidade financeira e do desempenho ajustado ao risco da entidade SBA, bem como do desempenho individual contratado face aos objectivos acordados do membro elegível dos Órgãos Sociais. s) **STI:** Incentivo de curto prazo	Remuneration: the set of economic benefits granted to members of the Corporate Bodies, whether in cash or in kind, fixed or variable in nature, as consideration for the services rendered. **Variable Remuneration:** a discretionary remuneration component dependent on the overall Group performance, affordability and risk-adjusted performance of the SBA entity, and the individual contracted performance against agreed goals of the eligible Corporate Body member. **STI:** Short-term incentive
5	**RESPONSABILIDADES DE GOVERNAÇÃO**	**GOVERNANCE RESPONSIBILITIES**
5.1	As responsabilidades previstas na presente Política encontram fundamento nos artigos 58.º, 60.º e 61.º do Aviso n.º 03/2026 do Banco Nacional de Angola, bem como nas disposições relativas à independência das funções de controlo interno, que exigem uma supervisão efectiva das práticas remuneratórias pelos órgãos de governação e a avaliação periódica da Política de remuneração, com reporte à Assembleia Geral, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal:	The responsibilities set out in this Policy are based on Articles 58, 60 and 61 of National Bank of Angola (BNA) Notice No. 03/2026, as well as on the provisions relating to the independence of internal control functions, which require effective oversight of remuneration practices by the governance bodies and the periodic assessment of the Remuneration Policy, with reporting to the General Meeting, the Board of Directors and the Supervisory Board.
5.2	**Assembleia Geral de Accionistas** a) Aprovar a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;	**General Shareholders' Meeting** Approve the Remuneration Policy for members of the management and supervisory bodies.

	b) Apreciar o relatório de avaliação da Política de Remuneração e as medidas correctivas propostas; c) Deliberar sobre alterações relevantes à Política que afectem a remuneração dos órgãos sociais; d) Assegurar que a Política se encontra alinhada com os interesses de longo prazo, sustentabilidade e solidez financeira da Instituição.	Review the Remuneration Policy assessment report and the proposed corrective measures. Resolve on material amendments to the Policy that affect the remuneration of the Corporate Bodies. Ensure that the Policy is aligned with the Institution's long-term interests, sustainability and financial soundness.
5.3	**Conselho de Administração** a) Garantir que as Políticas e práticas remuneratórias promovem uma gestão sã e prudente dos riscos e não incentivam a assunção excessiva de riscos. b) Assegurar que o processo de avaliação de desempenho, incluindo os critérios financeiros e não financeiros utilizados para determinar a remuneração variável, é transparente, previamente definido e comunicado aos colaboradores. c) Aprovar a identificação dos colaboradores com impacto material no perfil de risco da Instituição. d) Garantir a implementação das medidas correctivas resultantes das avaliações periódicas da Política de Remuneração.	**Board of Directors** Ensure that remuneration policies and practices promote sound and prudent risk management and do not encourage excessive risk-taking. Ensure that the performance assessment process, including the financial and non-financial criteria used to determine variable remuneration, is transparent, pre-defined and communicated to employees. Approve the identification of employees whose professional activities have a material impact on the Institution's risk profile. Ensure the implementation of corrective measures arising from the periodic assessments of the Remuneration Policy.
5.4	**Comité de Nomeações e Remunerações** a) Recomendar à Assembleia Geral alterações à Política de Remuneração;	**Nominations and Remuneration Committee** Recommend amendments to the Remuneration Policy to the General Meeting;

	b) Rever, monitorizar e avaliar anualmente a adequação e eficácia da Política de Remuneração; c) Realizar ou supervisionar a avaliação anual da implementação da Política de Remuneração; d) Emitir recomendações sobre a remuneração dos membros dos órgãos sociais; e) Monitorizar a adequação do equilíbrio entre componentes fixas e variáveis da remuneração; f) O Comité de Nomeações e Remunerações deve ser exclusivamente constituído por pelo menos 3 Administradores Não Executivos; g) O Comité de Remunerações poderá, sempre que considerar necessário, para a revisão periódica da presente Política, recorrer aos serviços de consultores externos qualificados e independentes.	Review, monitor and annually assess the adequacy and effectiveness of the Remuneration Policy; Conduct or oversee the annual assessment of the implementation of the Remuneration Policy; Make recommendations regarding the remuneration of members of the Corporate Bodies; Monitor the appropriateness of the balance between the fixed and variable components of remuneration; The Remuneration Committee shall be composed exclusively of at least three Non-Executive Directors; The Remuneration Committee may, whenever it considers necessary for the periodic review of this Policy, engage the services of qualified and independent external consultant
5.5	**Governação Corporativa e Secretario da Sociedade** Responsável por coordenar a revisão e actualização da Política, bem como apoiar a articulação com os órgãos de governação relevantes e o processo de aprovação.	**Corporate Governance and Company Secretary** Responsible for coordinating the review and, update of this Policy, as well as supporting liaison with the relevant governance bodies and the approval process.

6	**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA PRESENTE POLÍTICA**	**PRINCIPLES THAT UNDERPIN THIS POLICY**
6.1	**Equidade:** A diferenciação remuneratória entre membros dos órgãos sociais deve basear-se em critérios objectivos, transparentes e devidamente fundamentados, considerando a natureza das funções exercidas, o nível de responsabilidade, a complexidade do cargo, o impacto das decisões tomadas e as práticas de mercado aplicáveis. As decisões remuneratórias devem ser imparciais, independentes e livres de discriminação, conflitos de interesses, favoritismos ou quaisquer factores indevidos. As decisões remuneratórias devem observar princípios de equidade horizontal e vertical: a) **Equidade horizontal** – membros dos órgãos sociais que exerçam funções equivalentes e assumam níveis semelhantes de responsabilidade devem beneficiar de níveis remuneratórios comparáveis, admitindo-se diferenciações objectivamente justificadas por factores como a dimensão do mandato, responsabilidades específicas, participação em comissões especializadas ou competências relevantes para o exercício da função.	**Fairness:** Remuneration differentiation among members of corporate bodies shall be based on objective, transparent, and properly documented criteria, taking into consideration the nature of the functions performed, level of responsibility, complexity of the role, impact of decisions, and relevant market practices. Remuneration decisions shall be impartial, independent, and free from discrimination, conflicts of interest, favouritism, or any undue influence. Remuneration decisions shall observe principles of both horizontal and vertical fairness: **Horizontal fairness** – members performing equivalent governance functions and assuming similar levels of responsibility should receive comparable levels of remuneration, subject to objectively justified differentiation based on factors such as mandate scope, specific responsibilities, committee membership, or specialised expertise relevant to the role.

	b) **Equidade vertical** – as diferenças remuneratórias entre os diversos órgãos sociais e respectivos níveis de responsabilidade devem ser justificadas por critérios objectivos, incluindo a complexidade das funções, o grau de responsabilidade fiduciária, a exposição ao risco, o âmbito da tomada de decisão, o impacto na organização e os referenciais de mercado aplicáveis.	**Vertical fairness** – remuneration differences across corporate bodies and governance levels shall be justified by objective factors, including the complexity of duties, fiduciary responsibilities, risk exposure, decision-making authority, organisational impact, and applicable market benchmarks.
6.2	**Decisões remuneratórias responsáveis:** A remuneração deve promover uma gestão sã e prudente do risco, estar alinhada com a estratégia, os objectivos, os valores, a sustentabilidade financeira e os interesses de longo prazo do Banco, dos accionistas e demais partes interessadas, não devendo incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco. a) A Política deve ser compatível com a estratégia empresarial do Banco, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo, incluindo medidas destinadas a prevenir, identificar e gerir conflitos de interesses; b) A Política deve distinguir claramente a componente fixa da componente variável da remuneração, remetendo os respectivos critérios específicos, factores de avaliação, regras de atribuição e mecanismos de ajustamento para as secções próprias da presente Política.	**Responsible remuneration decisions:** Remuneration shall promote sound and prudent risk management, be aligned with the Bank's strategy, objectives, values, financial sustainability and long-term interests, as well as the interests of shareholders and other stakeholders, and shall not encourage the assumption of risks exceeding the Bank's risk tolerance. The Policy shall be consistent with the Bank's business strategy, objectives, values and long-term interests, including measures designed to prevent, identify and manage conflicts of interest. The Policy shall clearly distinguish the fixed component from the variable component of remuneration, with the specific criteria, assessment factors, allocation rules and adjustment mechanisms being addressed in the relevant sections of this Policy.

c) A Política deve ser adequada e proporcional à natureza, dimensão, organização, complexidade das actividades e cultura de risco do Banco, bem como às condições de mercado, assegurando a sustentabilidade financeira a curto, médio e longo prazo e a salvaguarda dos interesses dos depositantes, colaboradores, accionistas e demais stakeholders;	The Policy shall be appropriate and proportionate to the Bank's nature, size, organisation, complexity of activities and risk culture, as well as to market conditions, ensuring short-, medium- and long-term financial sustainability and safeguarding the interests of depositors, employees, shareholders and other stakeholders.
d) A aplicação da Política deve promover uma conduta profissional responsável, sã e prudente por todos os membros dos Órgãos Sociais no desempenho das respectivas funções;	The application of the Policy shall promote responsible, sound and prudent professional conduct by all members of the Corporate Bodies in the performance of their respective duties.
e) Todas as decisões relativas à remuneração dos membros dos Órgãos Sociais devem observar as competências dos órgãos de governação previstas na Secção 5, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas à Assembleia Geral e aos demais órgãos competentes;	All remuneration decisions relating to members of the Corporate Bodies shall comply with the responsibilities of the governance bodies set out in Section 5, without prejudice to the powers legally assigned to the General Shareholders' Meeting and other competent governing bodies.
f) Sempre que exista remuneração variável aplicável a Administradores Executivos, a sua estrutura deve promover uma perspectiva de longo prazo e assegurar o alinhamento com a sustentabilidade da instituição, a gestão prudente do risco e a criação sustentável de valor, nos termos detalhados na Secção 8.	Where variable remuneration applies to Executive Directors, its structure shall promote a long-term perspective and ensure alignment with the institution's sustainability, prudent risk management and sustainable value creation, as further detailed in Section 8.

g) Os incentivos de curto, médio ou longo prazo, quando aplicáveis, devem observar os critérios, limites, requisitos de desempenho e condições de atribuição previstos nas secções específicas sobre remuneração variável.	Short-, medium- or long-term incentives, where applicable, shall comply with the criteria, limits, performance requirements and allocation conditions set out in the specific sections on variable remuneration.
h) A Política deve prever uma referência geral a mecanismos de ajustamento ao risco aplicáveis à remuneração variável, nos termos desenvolvidos nas Secções 7.1 e 8.4.3, assegurando que as decisões remuneratórias reflectem o desempenho sustentável e os riscos assumidos.	The Policy shall include a general reference to risk-adjustment mechanisms applicable to variable remuneration, as further developed in Sections 7.1 and 8.4.3, ensuring that remuneration decisions reflect sustainable performance and the risks undertaken.
i) Actualmente, não existe requisito de participação accionista mínima para os membros dos Órgãos Sociais, tendo em consideração a estrutura accionista vigente do Banco. Esta posição será revista sempre que se verifiquem alterações relevantes na estrutura accionista ou nos requisitos regulamentares aplicáveis.	There is currently no minimum shareholding requirement for members of the Corporate Bodies, considering the Bank's current shareholding structure. This position should be reviewed whenever relevant changes occur in the shareholding structure or in the applicable regulatory requirements.
j) As estruturas remuneratórias devem cumprir os requisitos legais, fiscais e regulamentares aplicáveis em Angola, bem como os princípios de governação corporativa, gestão prudente do risco e as directrizes estabelecidas pelo Standard Bank Group.	Remuneration structures shall comply with the applicable legal, tax and regulatory requirements in Angola, as well as with the principles of corporate governance, prudent risk management and the guidelines established by the Standard Bank Group.

6.3	**Transparência:** O Banco adopta uma abordagem transparente, responsável e proporcional na definição, revisão e aplicação da Política de Remuneração, assegurando que as práticas remuneratórias dos membros dos Órgãos Sociais são consistentes com os princípios de governação corporativa, gestão sã e prudente, equidade e prestação de contas. A divulgação de informação relativa à remuneração dos membros dos Órgãos Sociais é efectuada nos termos previstos na Secção 25, em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.	**Transparency:** The Bank adopts a transparent, responsible and proportionate approach to the development, review and application of the Remuneration Policy, ensuring that remuneration practices for members of the Corporate Bodies are consistent with the principles of corporate governance, sound and prudent management, fairness and accountability. Disclosure of information relating to the remuneration of members of the Corporate Bodies shall be carried out in accordance with Section 25 and the applicable legal and regulatory requirements.
7	**GESTÃO DE RISCO E REMUNERAÇÃO**	**RISK MANAGEMENT AND REMUNERATION**
7.1	a) Para efeitos de aplicação dos princípios previstos nas Secções 5.3 e 6.2, o Banco deve integrar, nos processos de decisão remuneratória, mecanismos objectivos que permitam avaliar o impacto da remuneração no perfil de risco, na solidez financeira, na liquidez e na sustentabilidade do Banco. b) A remuneração dos membros dos Órgãos Sociais deve ser avaliada tendo em conta o apetite ao risco aprovado pelo Conselho de Administração, os limites internos aplicáveis, os resultados de controlo	For the purposes of applying the principles set out in Sections 5.3 and 6.2, the Bank shall integrate into remuneration decision-making processes objective mechanisms to assess the impact of remuneration on the Bank's risk profile, financial soundness, liquidity and sustainability. The remuneration of members of the Corporate Bodies shall be assessed taking into account the risk appetite approved by the Board of Directors, applicable internal limits, internal control outcomes and the institution's long-term objectives.

interno e os objectivos de longo prazo da instituição.	
c) Sempre que aplicável, a remuneração variável deve incorporar critérios de ajustamento ao risco e indicadores financeiros e não financeiros, incluindo factores relacionados com capital, liquidez, compliance, conduta, controlo interno e sustentabilidade dos resultados.	Where applicable, variable remuneration shall incorporate risk-adjustment criteria and financial and non-financial indicators, including factors relating to capital, liquidity, compliance, conduct, internal control and the sustainability of results.
d) O Comité de Nomeações e Remunerações deve considerar, no âmbito dos processos de tomada de decisão remuneratória, as avaliações, pareceres e recomendações das funções de controlo, designadamente Gestão de Risco, Compliance, Auditoria Interna e Pessoas e Cultura.	The Nomination and Remuneration Committee shall consider, as part of remuneration decision-making processes, the assessments, opinions and recommendations of the control functions, including Risk Management, Compliance, Internal Audit and People and Culture.
e) Quando aplicável, os mecanismos de ajustamento ao risco devem ser considerados no processo de decisão remuneratória, de forma a assegurar a coerência entre a remuneração variável, os riscos assumidos, os resultados efectivamente alcançados e o cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e de governação. O detalhe operacional relativo à aplicação de malus e clawback consta da Secção 8.4.3.	Where applicable, risk-adjustment mechanisms shall be considered as part of the remuneration decision-making process, to ensure consistency between variable remuneration, the risks undertaken, the outcomes achieved and compliance with legal, regulatory and governance requirements. The operational details relating to the application of *malus* and *clawback* are set out in Section 8.4.3.

8	**COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS**	**COMPONENTS OF REMUNERATION FOR EXECUTIVE DIRECTORS**
8.1	A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa, podendo incluir uma componente variável de remuneração.	The remuneration of Executive Directors comprises a fixed component and may include a variable remuneration component.
8.2	A elegibilidade para a remuneração variável é limitada aos Administradores Executivos.	Eligibility for variable remuneration is limited to Executive Directors.
8.3	**Componente Fixa** A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral mediante proposta do Comité de Nomeações e Remunerações, no início do mandato e revistos anualmente.	**Fixed Component** The fixed component of the remuneration of Executive Directors and the terms of its payment shall be determined by resolution of the General Assembly, based on a proposal from the Nominations & Remunerations Committee, at the beginning of the term of office and reviewed annually.
8.3.1	A componente fixa de remuneração poderá, para além de compensação pecuniária, incluir prestações em espécie em termos a definir pela Assembleia Geral, quando aplicável, incluindo: a) Subsídio de alimentação; b) Seguros; c) Contribuições para fundo de pensões, quando aplicável; d) Utilização do preçário aplicável aos Colaboradores para os produtos e serviços prestados pelo Banco, sujeitas aos termos e condições em vigor a cada momento no Banco.	The fixed remuneration component may include, in addition to monetary compensation, benefits in kind under terms defined by the General Shareholders' Meeting, where applicable, including: Meal allowance; Insurance coverage; Pension fund contributions, where applicable; Access to the pricing conditions applicable to Employees for the Bank's products and services, subject to the terms and conditions in force at any given time.

8.3.2	A remuneração fixa dos membros executivos do Conselho de Administração é determinada com base nas seguintes considerações: a) Competências pessoais; b) Nível de responsabilidades das funções de cada um; c) Cargo que exerce no Conselho de Administração; d) Tempo de serviço no Grupo, quando relevante	The fixed remuneration of the Executive Members of the Board of Directors is determined based on the following considerations: Personal skills; Level of responsibility associated with each role; Position held on the Board of Directors; Length of service within the Group, where relevant.
8.4	**Componente Variável:** Nos termos do artigo 188.º do RGIF, a remuneração variável dos Administradores Executivos deve assegurar, a todo o tempo, que aquela componente não limita a capacidade do Banco para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, actuais e futuros.	**Variable Component:** Under Article 188 of the GIFR, the variable remuneration of Executive Directors must always ensure that this component does not limit the Bank's ability to strengthen its capital base and that all types of risks, current and future, are considered when granting it.
8.4.1	A política de remuneração variável do SBA assenta numa filosofia de remuneração total e está relacionada com incentivos discricionários destinados a recompensar o desempenho de cada Administrador Executivo, sem prejuízo dos limites legais e regulamentares aplicáveis. A remuneração total pode compreender remuneração fixa, benefícios ou pacote garantido, bem como remuneração variável, quando aplicável. A componente variável pode incluir prémios anuais em dinheiro, prémios diferidos e incentivos de médio ou longo prazo,	SBA's variable remuneration policy is based on a total remuneration philosophy and is linked to discretionary incentives designed to reward the performance of each Executive Director, without prejudice to applicable legal and regulatory limits. Total remuneration may comprise fixed remuneration, benefits or a guaranteed package, as well as variable remuneration, where applicable. The variable component may include annual cash awards, deferred awards and medium- or long-term incentives, including financial

	incluindo instrumentos financeiros ou outros mecanismos previstos na Política do Grupo e na legislação aplicável. Todas as atribuições de remuneração variável são discricionárias e devem observar os critérios de desempenho, sustentabilidade, risco, governação e aprovação previstos na presente Política.	instruments or other mechanisms provided for in the Group Policy and applicable legislation. All variable remuneration awards are discretionary and shall comply with the performance, sustainability, risk, governance and approval criteria set out in this Policy.
8.4.2	A determinação da remuneração variável individual dos Administradores Executivos tem em consideração factores directamente associados ao desempenho e responsabilidades de cada membro elegível, incluindo: a) desempenho individual face aos objectivos acordados; b) comportamento e alinhamento com os valores, cultura de risco e padrões de conduta do Banco; c) nível de responsabilidade, complexidade e impacto das funções exercidas; d) cumprimento dos requisitos de risco, compliance e controlo interno; e) inexistência de riscos, violações de conformidade ou situações de conduta que justifiquem ajustamento, redução ou não atribuição da remuneração variável; e f) desempenho excepcional ou contributos relevantes para além do exigido pela função. A atribuição individual deve respeitar a pool de incentivos disponível, os requisitos de	The determination of individual variable remuneration for Executive Directors shall consider factors directly associated with the performance and responsibilities of each eligible member, including: a) individual performance against agreed objectives; Behavior and alignment with the Bank's values, risk culture and conduct standards; Level of responsibility, complexity and impact of the functions performed; Compliance with risk, compliance and internal control requirements; Absence of risks, compliance breaches or conduct issues that would justify adjustment, reduction or non-award of variable remuneration; and Exceptional performance or relevant contributions beyond the requirements of the role.

	avaliação previstos no ponto 8.4.3 e o processo de aprovação previsto no ponto 8.5.	Individual allocation shall comply with the available incentive pool, the assessment requirements set out in Section 8.4.3 and the approval process set out in Section 8.5.
8.4.3	Para o efeito, quando a remuneração dependa do desempenho do Administrador Executivo, devem ser considerados os seguintes factores: a) A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efectuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do Administrador Executivo, que deve considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e os resultados globais do Banco; b) A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseie no desempenho de longo prazo e que o pagamento das componentes de remuneração dele dependentes, seja repartido ao longo de um período que tenha em consideração o ciclo económico subjacente da instituição e os seus riscos de negócio; e c) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deve prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez do Banco.	When remuneration depends on the Executive Director's performance, the following factors must be considered: The total value of the variable remuneration component must be determined by combining the performance evaluation of the Executive Director, considering both financial and non-financial criteria, and the overall results of the Bank; The evaluation must be conducted within a multi-year framework, ensuring that the assessment process is based on long-term performance and that the payment of remuneration components dependent on it is spread over a period that considers the institution's economic cycle and business risks; The performance assessment used to calculate the variable remuneration component must include adjustments for various types of risks—current and future—as well as the cost of capital and the Bank's liquidity;

d) No que respeita à componente variável da remuneração, pelo menos metade do seu montante, quer aquela componente seja diferida ou não, deve consistir num adequado equilíbrio entre diversos instrumentos financeiros, conforme definidos pelo n.º 2 do artigo 188.º do RGIF.	At least half of the variable remuneration component, whether deferred or not, must consist of an appropriate balance of financial instruments, as defined in paragraph 2 of Article 188 of the GIFR;
e) A componente variável da remuneração, incluindo a parte diferida dessa remuneração, só deve constituir um direito adquirido ou ser paga se for sustentável à luz da situação financeira do Banco e fundamentada à luz do desempenho do Administrador Executivo.	The variable remuneration component, including the deferred portion, shall only become vested or be paid if it is sustainable considering the Bank's financial situation and justified by the Executive Director's performance;
f) Uma parte substancial da componente variável da remuneração deve ser diferida durante um período mínimo de 3 a 5 anos, devendo tal componente e a duração do período de diferimento ser fixados em função do ciclo económico, da natureza da actividade do Banco, dos seus riscos e da actividade do Administrador Executivo em questão, devendo ser respeitado o seguinte:	A substantial portion of the variable remuneration component must be deferred for a minimum period of 3 to 5 years. The amount and deferral period must be set according to the economic cycle, the nature of the Bank's activity, its risks, and the Executive Director's role, and must comply with the following:
○ Pelo menos 40% da componente variável da remuneração é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60 % quando a componente variável da remuneração seja de valor particularmente elevado; e	At least 40% of the variable remuneration component must be deferred, increasing to at least 60% when the variable remuneration is particularly high; and

	○ O direito ao pagamento da componente variável da remuneração sujeita a diferimento deve ser atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento.	The right to payment of the deferred variable remuneration must vest proportionally over the deferral period.
	g) Nos termos do n.º 9 do artigo 188.º do RGIF, e sem prejuízo da legislação civil e laboral eventualmente aplicável, a componente variável da remuneração deve ser alterada caso o desempenho do Banco regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído.	Under paragraph 9 of Article 188 of the GIFR, and without prejudice to applicable civil and labor law, the variable remuneration component must be adjusted if the Bank's performance deteriorates or becomes negative, considering both current remuneration and reductions in amounts already vested.
	○ Para efeitos de aplicação operacional dos mecanismos de ajustamento ao risco, o Banco deverá prever, quando aplicável, a redução total ou parcial da remuneração variável diferida que ainda não tenha adquirido o direito de consolidação (malus) e a recuperação da remuneração variável que já tenha adquirido o direito de consolidação ou tenha sido paga (clawback), em conformidade com a presente Política, a legislação aplicável e os requisitos previstos na Política do Grupo.	For the operational application of risk-adjustment mechanisms, the Bank shall provide, where applicable, for the total or partial reduction of deferred variable remuneration that has not yet vested (*malus*) and the recovery of variable remuneration that has already vested or been paid (*clawback*), in accordance with this Policy, applicable legislation and the requirements set out in the Group Policy.
8.4.4	A composição da remuneração variável dos Administradores Executivos, incluindo prémios anuais em dinheiro, componentes diferidas e incentivos de médio ou longo prazo, encontra-	The composition of variable remuneration for Executive Directors, including annual cash awards, deferred components and medium- or long-term incentives, is consolidated in

	se consolidada no ponto 8.4.1. O presente ponto deve ser lido em conjunto com os critérios de determinação, avaliação de desempenho, diferimento, ajustamento ao risco e aprovação previstos nos pontos 8.4.2, 8.4.3, 8.4.5 e 8.5.	Section 8.4.1. This section shall be read together with the criteria for determination, performance assessment, deferral, risk adjustment and approval set out in Sections 8.4.2, 8.4.3, 8.4.5 and 8.5.
8.4.5	O Comité de Nomeações e Remunerações avalia anualmente a pool de incentivos aplicável ao SBA, definida no contexto dos processos do Grupo, e supervisiona os princípios aplicáveis à sua distribuição no Banco, incluindo a eventual atribuição de incentivos aos Administradores Executivos, em conformidade com os limites legais e regulamentares aplicáveis. A definição da pool de incentivos deve ter em consideração critérios agregados de desempenho e sustentabilidade do Banco e do Grupo, incluindo: a) resultados financeiros e não financeiros do Banco face a objectivos previamente definidos; b) desempenho do Banco e do Grupo no curto, médio e longo prazo; c) métricas financeiras plurianuais e utilização eficiente de capital; d) ajustamentos ao risco, incluindo riscos actuais e futuros; e) capacidade financeira, liquidez, solvabilidade e sustentabilidade dos resultados;	The Nomination and Remuneration Committee shall annually assess the incentive pool applicable to SBA, as determined within the Group's processes, and shall oversee the principles applicable to its distribution within the Bank, including any allocation of incentives to Executive Directors, in accordance with the applicable legal and regulatory limits. The determination of the incentive pool shall consider aggregate performance and sustainability criteria of the Bank and the Group, including: The Bank's financial and non-financial results against pre-defined objectives; The performance of the Bank and the Group over the short, medium and long term; Multi-year financial metrics and efficient use of capital; Risk adjustments, including current and future risks; Financial capacity, liquidity, solvency and sustainability of results; Future developments, growth prospects and relevant economic conditions; and

	f) desenvolvimentos futuros, perspectivas de crescimento e condições económicas relevantes; e g) referenciais de mercado e índices salariais históricos e actuais, quando aplicável. A definição da pool de incentivos não substitui a avaliação individual dos Administradores Executivos, a qual é realizada nos termos do ponto 8.4.2.	Market benchmarks and historical and current salary indicators, where applicable. The determination of the incentive pool does not replace the individual assessment of Executive Directors, which shall be carried out in accordance with Section 8.4.2.
8.5	**Processo de atribuição de remuneração variável** A atribuição de uma componente de remuneração variável aos Administradores Executivos está sujeita ao desempenho do Banco no curto, médio e longo prazo, bem como ao desempenho individual de cada Administrador Executivo face aos objectivos e métricas acordados e definidos anualmente. O valor total da componente variável da remuneração a atribuir aos Administradores Executivos será determinado pela Assembleia Geral, nos termos das competências previstas na Secção 5.	**Variable Remuneration Allocation Process** The allocation of a variable remuneration component to Executive Directors is subject to the Bank's short-, medium- and long-term performance, as well as each Executive Director's individual performance against the objectives and metrics agreed and defined annually. The total value of the variable remuneration component to be granted to Executive Directors shall be determined by the General Meeting in accordance with the responsibilities set out in Section 5.
8.6	**Rácios** A componente variável da remuneração não pode exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada Administrador Executivo. Como regra, o rácio entre remuneração componente variável de remuneração e a componente fixa de remuneração de cada	**Ratios** The variable component of remuneration may not exceed the value of the fixed component of remuneration for each Executive Director. As a rule, the ratio between the variable and fixed components of remuneration for each Executive Director must comply with the

	administrador executivo deverá respeitar o estabelecido no n.º 3 do artigo 21.º do Aviso 1/22 e no n.º 2 do artigo 189.º do RGIF, não podendo exceder o valor da componente fixa da remuneração, salvas as excepções previstas nos n.os 3 e 4 do artigo 189.º do RGIF.	provisions of paragraph 3 of Article 21 of Notice No. 1/22 and paragraph 2 of Article 189 of the GIFR. The variable component may not exceed the value of the fixed component, except in the cases provided for in paragraphs 3 and 4 of Article 189 of the GIFR.
9	**BENEFÍCIO - SEGURO**	BENEFIT - INSURANCE
9.1	Os Administradores Executivos, incluindo o Presidente da Comissão Executiva (PCE), beneficiam de um conjunto de benefícios complementares, nomeadamente seguro de saúde e de acidentes de trabalho, atribuídos de forma consistente a todos os membros executivos abrangidos pela presente Política. Estes benefícios visam assegurar condições adequadas para o exercício das respectivas funções e contribuir para o bem-estar e protecção dos membros dos Órgãos Sociais.	Executive Directors, including the Chief Executive Officer (CEO), shall benefit from a range of supplementary benefits, including medical insurance and occupational accident insurance, granted on a consistent basis to all Executive Directors covered by this Policy. These benefits are intended to ensure appropriate conditions for the performance of their duties and to contribute to the well-being and protection of the members of the Corporate Bodies.
9.2	O Seguro de saúde é atribuído ao Administrador, extensível a cônjuge e até três descendentes, e sujeito às mesmas coberturas que são oferecidas aos restantes colaboradores do SBA.	Medical insurance shall be provided to each Executive Director and may be extended to their spouse and up to three dependants, subject to the same cover applicable to the Bank's employees.
10	**BENEFÍCIO - VIAGEM**	**BENEFIT - TRAVEL**
10.1	De acordo com a Política de Viagens em vigor no Standard Bank Angola, todos os membros do Conselho de Administração do Banco têm	In accordance with the Travel Policy in force at Standard Bank Angola, all members of the Bank's Board of Directors shall be entitled to

	direito a viajar em Classe Executiva sempre que efectuem viagens de serviço em representação do Banco.	travel in Business Class whenever undertaking business travel on behalf of the Bank.
11	**BENEFÍCIO – CARRO, BOMBUSTÍVEL, MOTORISTA E SEGURANÇA**	**BENEFIT - VEHICLE, FUEL, DRIVER AND BODYGUARD**
11.1	Os Administradores Executivos têm direito à utilização exclusiva de uma viatura de serviço, de tipo e qualidade compatíveis com a função, com segurança, motorista e abastecimento de combustível, nos seguintes termos: a) Veículo: de acordo com a Política de Atribuição de Viaturas em vigor a cada momento no Banco b) Seguro Automóvel da viatura alocada pelo Banco c) Combustível: plafond anual ilimitado d) Lavagem: atenta a sua função representativa, o veículo deve estar sempre limpo, por dentro e por fora; e) Segurança: nas deslocações nacionais em serviço; e f) Estacionamento: predefinido na sede do edifício, conforme Política de Estacionamento em vigor no Banco.	Executive Directors shall be entitled to the exclusive use of a company vehicle of a type and standard appropriate to their position, including security services, a driver and fuel provision, under the following terms: Vehicle: in accordance with the Vehicle Allocation Policy in force at the Bank from time to time. Motor Vehicle Insurance: insurance cover for the vehicle allocated by the Bank. Fuel: unlimited annual fuel allowance. Vehicle Cleaning: given the representative nature of the position, the vehicle shall be always maintained in a clean condition, both internally and externally; Security services during domestic business travel undertaken on behalf of the Bank; Parking facilities, with designated parking at the Bank's Head Office, in accordance with the Parking Policy in force from time to time;
12	**BENEFÍCIO - COMUNICAÇÃO**	**BENEFIT - COMMUNICATION**
12.1	De acordo com a Política de Dispositivos de Comunicação Móvel em vigor no Standard Bank de Angola, todos os membros executivos	In accordance with the Mobile Communication Devices Policy in force at Standard Bank Angola, all Executive

	do Conselho de Administração terão direito a um serviço de telemóvel com limites ilimitados de voz e dados.	Members of the Board of Directors shall be entitled to a mobile telecommunications service with unlimited voice and data allowances.
13	**INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE RESCISÃO**	**COMPENSATION FOR TERMINATION**
13.1	Os pagamentos, quando devidos, relativos à cessação antecipada de funções de membro dos órgãos de administração e fiscalização serão pagos quando devidas e de acordo com a lei.	Any payments due in connection with the early termination of the office of members of the management and supervisory bodies shall be made when due and in accordance with applicable law.
13.2	A remuneração destinada a compensar os novos membros dos órgãos sociais pela cessação de funções anteriores noutra entidade, tem carácter excepcional e deve ser justificada por escrito, devendo ter em consideração os interesses de longo prazo do Banco, incluindo a aplicação das regras de desempenho, indisponibilidade por retenção pelo Banco, diferimento e reversão.	Remuneration intended to compensate newly appointed members of the Corporate Bodies for the loss of remuneration or benefits resulting from the termination of previous appointments with another entity shall be exceptional in nature and must be justified in writing. Such remuneration shall consider the Bank's long-term interests, including the application of performance conditions, retention requirements, deferral arrangements and clawback provisions.
14	**POLÍTICAS RELATIVAS AO BENEFÍCIO DE PENSÃO**	**POLICIES REGARDING PENSION BENEFITS**
14.1	As Políticas relativas aos benefícios discricionários de pensão devem ser compatíveis com a estratégia de negócio, os objectivos, os valores e os interesses a longo prazo do Banco, devendo tais benefícios	Policies relating to discretionary pension benefits shall be consistent with the Bank's business strategy, objectives, values and long-term interests. Such benefits shall take

	assumir a forma dos instrumentos financeiros referidos no n.º 3 do artigo 188.º do RGIF.	the form of the financial instruments referred to in Article 188(3) of the RGIF
14.2	A participação no Fundo de Pensões do Banco não é excluída nem limitada pelo facto de o respectivo beneficiário exercer funções como Administrador Executivo, devendo a elegibilidade, participação e manutenção dos respetivos benefícios observar o Regulamento do Fundo de Pensões e os demais normativos internos aplicáveis. O Regulamento do Fundo de Pensões poderá estabelecer condições, critérios, limites ou outras regras especificamente aplicáveis aos Administradores Executivos, as quais deverão ser observadas na determinação concreta dos benefícios aplicáveis.	Participation in the Bank's Pension Fund shall not be excluded or restricted on the grounds that the relevant beneficiary serves as an Executive Director. Eligibility, participation and the continued entitlement to the relevant benefits shall be subject to the Pension Fund Rules and any other applicable internal policies and regulations. The Pension Fund Rules may establish specific conditions, criteria, limits or other requirements applicable to Executive Directors, which shall be observed in determining the benefits applicable in each case.
15	**COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS**	**COMPONENTS OF THE REMUNERATION FOR NON-EXECUTIVE DIRECTORS**
15.1	A remuneração dos Administradores Não Executivos, incluindo a do Presidente do Conselho de Administração, é exclusivamente constituída por uma componente fixa, não ligada aos resultados do Banco.	The remuneration of Non-Executive Directors, including that of the Chairperson of the Board of Directors, shall consist exclusively of a fixed component and shall not be linked to the Bank's performance.
15.2	A remuneração dos Administradores Não Executivos e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral mediante a proposta do Comité de Nomeações e	The remuneration of Non-Executive Directors and the terms governing its payment shall be determined by resolution of the General Shareholders' Meeting, upon recommendation of the Nominations & Nominations & Remuneration Committee, at

	Remunerações, no início do mandato e revistos anualmente.	the beginning of each term of office and reviewed annually.
15.3	Componente fixa a) A componente fixa da remuneração pode, para além da compensação pecuniária, incluir benefícios em espécie nos termos a definir pela Assembleia Geral; b) A remuneração fixa dos Administradores Não-Executivos é determinada com base nas seguintes considerações: ○ Competências pessoais; ○ Nível de responsabilidades das funções de cada um; ○ Cargo que exerce no Conselho de Administração; e ○ Tempo de serviço no grupo, quando relevante.	Fixed Component The fixed remuneration component may, in addition to monetary compensation, include benefits in kind under the terms determined by the General Meeting. The fixed remuneration of Non-Executive Directors shall be determined considering the following factors Individual competencies; The level of responsibility associated with their respective functions; The position held within the Board of Directors; and Length of service within the Group, where relevant.
15.4	Os Administradores Não Executivos nomeados pelo Standard Bank Group exercem as suas funções sem direito a remuneração fixa, senhas de presença ou remuneração variável. Esta estrutura visa assegurar a independência de julgamento dos membros não executivos, promovendo uma supervisão objectiva e alinhada com as boas práticas de governação corporativa.	Non-Executive Directors appointed by Standard Bank Group shall perform their duties without entitlement to fixed remuneration, attendance fees or variable remuneration. This remuneration structure reflects the terms applicable to such appointments and shall be applied in accordance with the relevant governance and approval framework.
15.5	Os Administradores Não Executivos não beneficiam do preçário aplicável aos Colaboradores relativamente aos produtos e	Non-Executive Directors are not entitled to the preferential pricing applicable to Employees in respect of the Bank's products

	serviços do Banco, por não integrarem o quadro permanente de colaboradores nem exercerem funções executivas, estando sujeitos às condições comerciais e tarifárias aplicáveis aos demais clientes do Banco.	and services, as they are neither members of the Bank's permanent workforce nor perform executive functions. Accordingly, they are subject to the commercial terms and tariff conditions applicable to the Bank's other customers.
16	**BENEFÍCIO - SEGURO**	**BENEFIT - INSURANCE**
16.1	Os membros não executivos do Conselho de Administração, incluindo o Presidente do Conselho de Administração (PCA), não são abrangidos pelo benefício de seguro de saúde e de acidentes, por não exercerem funções executivas nem integrarem o quadro permanente de colaboradores do Banco, sendo a sua remuneração limitada aos montantes aprovados para o exercício das respectivas funções de supervisão, aconselhamento e fiscalização.	Non-Executive members of the Board of Directors, including the Chairperson of the Board, are not covered by the health and accident insurance benefits, as they do not perform executive functions nor form part of the Bank's permanent employee workforce. Their remuneration is therefore limited to the amounts approved for the performance of their respective oversight, advisory, and supervisory duties.
17	**BENEFÍCIO - VIAGEM**	**BENEFIT – TRAVEL**
17.1	De acordo com a Política de Viagens em vigor no Standard Bank Angola, todos os membros do Conselho de Administração do Banco têm direito a viajar na Classe Executiva sempre que efectuem viagens de trabalho em representação do Banco.	In accordance with the Travel Policy in force at Standard Bank Angola, all members of the Bank's Board of Directors shall be entitled to travel in Business Class whenever undertaking business travel on behalf of the Bank.

18	**BENEFÍCIO – CARRO, COMBUSTÍVEL, MOTORISTA E SEGURANÇA**	**BENEFIT – VEHICLE, FUEL, DRIVER, BODYGUARD**
18.1	Sempre que os administradores não executivos, incluindo o PCA, se desloquem ao serviço do Banco, este deve colocar à sua disposição uma viatura, de tipo e qualidade compatíveis com as suas funções, devidamente lavada, com motorista, com combustível, bem como, se for caso disso, com segurança.	Whenever Non-Executive Directors, including the Chairperson of the Board of Directors (Chairperson), travel on Bank business, the Bank shall make available to them a vehicle of a type and standard appropriate to their functions, duly cleaned, with a driver, fuel provision and, where required, security services.
19	**BENEFÍCIO – COMUNICAÇÃO**	**BENEFIT - COMMUNICATION**
19.1	Os Administradores Não Executivos, incluindo o respectivo Presidente, têm direito a: Serviço de telemóvel; plafond de voz e subsídio de dados, nos termos estabelecidos nos normativos internos aplicáveis.	Non-Executive Directors, including the Chairperson of the Board of Directors, shall be entitled to mobile telephone services, voice allowance and data allowance, in accordance with the applicable internal policies and regulations.
20	**POLÍTICA RELATIVA AOS BENEFÍCIOS DE PENSÃO**	**POLICIES REGARDING PENSION BENEFITS**
20.1	Salvo disposição legal, estatutária ou deliberação expressa da Assembleia Geral em contrário, os Administradores Não Executivos não são elegíveis para benefícios discricionários de pensão associados ao desempenho, devendo qualquer benefício aplicável observar os requisitos legais,	Unless otherwise required by law, the Articles of Association, or an express resolution of the General Shareholders' Meeting, Non-Executive Directors shall not be eligible for discretionary pension benefits linked to performance. Any applicable benefit shall comply with legal and regulatory

	regulamentares e as Políticas internas do Banco.	requirements and the Bank's internal policies.
21	**COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL E DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**	**COMPONENTS OF THE REMUNERATION OF SUPERVISORY BOARD AND THE GENERAL MEETING**
21.1	A remuneração dos membros, permanentes e suplentes, do Conselho Fiscal do Banco é composta exclusivamente por uma componente fixa, não ligada aos resultados do Banco.	The remuneration of the permanent and alternate members of the Supervisory Board shall consist exclusively of a fixed component, which shall not be linked to the Bank's performance.
21.2	A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e os termos do respectivo pagamento serão determinados por deliberação da Assembleia Geral mediante proposta do Comité de Nomeações e Remunerações, no início do mandato e revistos anualmente.	The remuneration of the members of the Supervisory Board and the terms governing its payment shall be determined by resolution of the General Shareholders' Meeting, upon recommendation of the Nominations & Remuneration Committee, at the beginning of each term of office and reviewed annually.
21.3	A remuneração da mesa da Assembleia Geral corresponde apenas a senhas de presença em reuniões.	The remuneration of the General Meeting Board (Mesa da Assembleia Geral) shall consist exclusively of attendance fees for meetings.
22	**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**	**PROFIT SHARING**
22.1	O SBA não remunera os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal através de participação nos seus lucros.	SBA does not remunerate members of the Board of Directors or the Supervisory Board through participation in the Bank's profits.

23	**EXCEPÇÕES À POLÍTICA**	**EXCEPTIONS TO THE POLICY**
23.1	Como princípio geral, não são permitidas excepções à presente Política.	As a general principle, exceptions to this Policy are not permitted.
23.2	Qualquer excepção material à presente Política deverá ser devidamente fundamentada, documentada e aprovada pela Assembleia Geral, mediante recomendação do Comité de Nomeações e Remuneração, devendo tal excepção não comprometer os princípios de gestão sã e prudente do risco, a solidez financeira do Banco, o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares aplicáveis, nem os interesses de longo prazo dos accionistas e demais partes interessadas.	Any material exception to this Policy shall be appropriately justified, documented and approved by the General Shareholders' Meeting upon recommendation of the Nomination and Remuneration Committee. Any such exception must not compromise the principles of sound and prudent risk management, the Bank's financial soundness, compliance with applicable legal and regulatory requirements, or the long-term interests of shareholders and other stakeholders.
23.3	A aprovação de qualquer excepção deverá ser precedida de uma avaliação formal do seu potencial impacto em matéria de governação, remuneração, gestão do risco, adequação de capital, liquidez, reputação e conformidade regulamentar.	The approval of any exception shall be subject to a formal assessment of its potential impact on governance, remuneration, risk management, capital adequacy, liquidity, reputation and regulatory compliance.
23.4	Sempre que requisitos legais, regulamentares ou determinações do Banco Nacional de Angola imponham limitações, ajustamentos ou tratamentos específicos não previstos na presente Política, o Banco poderá adoptar as adaptações estritamente necessárias para assegurar o respectivo cumprimento, sem	Where applicable laws, regulations or directives issued by the National Bank of Angola require limitations, adjustments or specific treatments not contemplated in this Policy, the Bank may adopt such adaptations as are strictly necessary to ensure compliance, provided that the fundamental principles of this Policy remain preserved.

	prejuízo dos princípios fundamentais estabelecidos nesta Política.	
23.5	Todas as excepções aprovadas deverão ser devidamente registadas e conservadas para efeitos de auditoria, controlo interno e supervisão regulatória.	All approved exceptions shall be appropriately documented and retained for audit, internal control and regulatory supervisory purposes.
24	**MONITORIZAÇÃO E INCUMPRIMENTO**	**MONITORING AND NON-COMPLIANCE**
24.1	**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.
24.2	**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	**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.

	e coordenará a definição de medidas proporcionais.	
25	**DIVULGAÇÃO E REVISÃO**	**DISCLOSURE AND REVIEW**
25.1	**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.
25.2	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.
25.3	**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.

26	**DOCUMENTOS RELACIONADOS**	**RELATED DOCUMENTS**
26.1	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

27	**DISPOSIÇÕES FINAIS**	**FINAL PROVISIONS**
27.1	A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação e substitui a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais anteriormente aprovada.	This Policy shall enter into force on the date of its approval and shall replace the previously approved Remuneration Policy for Members of the Corporate Bodies
27.2	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.
27.3	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.
27.4	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.