



Information Chart:

Tabela Informativa:

Document Type: Tipo de Documento:	Policy Política
Name: Nome:	Remuneration Policy Política de Remuneração
Level of Use: Nível de Utilização:	Standard Bank de Angola, S. A. Standard Bank de Angola, S. A.
Classification: Classificação:	Internal Document Documento Interno
Policy Owner: Responsável pela Política:	People and Culture Department Direcção de Pessoas e Cultura
Governance Committee: Comité de Governança:	Nominations and Remuneration Committee Comité de Nomeações e Remuneração
Approved by: Aprovada por:	Nominations and Remuneration Committee Comité de Nomeações e Remuneração
Approval Date: Data de Aprovação:	29th May 2026 29 de Maio 2026
Review Date: Data de Revisão:	28th May 2027 28 de Maio 2027
Contacts: Contactos:	GeralDireccaodePessoaseCultura@standardbank.co.ao GeralDireccaodePessoaseCultura@standardbank.co.ao

This document is for internal use only by Standard Bank de Angola, S.A. Its disclosure by any means is

prohibited, unless previously authorized in writing by Compliance



1	Declaração de Missão	Mission Statement
1.1	<p>O Standard Bank Angola formaliza a sua abordagem no que toca à estratégia de remuneração e às suas políticas e procedimentos de remuneração.</p> <p>Esta política estabelece a estrutura de remuneração no Standard Bank de Angola. Esta política foi desenvolvida de forma autónoma e está totalmente alinhada com a política de remuneração do Grupo.</p>	<p>Standard Bank Angola formalises its approach to remuneration strategy and its reward policies and procedures.</p> <p>This policy lays out the framework for remuneration within Standard Bank Angola. This policy has been developed as a standalone and is fully aligned with the Group remuneration policy.</p>
1.2.	<p>Estratégia de Remuneração</p> <p>As pessoas estão no centro da nossa atividade. Precisamos de pessoas altamente qualificadas e experientes para impulsionar o crescimento do nosso negócio e precisamos de as remunerar pelo seu desempenho e pelos retornos que geram para os acionistas.</p> <p>O Standard Bank Angola tem quatro objectivos-chave que orientam a sua estratégia de remuneração:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medimos e remuneramos o valor entregue e ajustamos o risco assumido. 2. O nosso objetivo é sermos competitivos em termos de remuneração no mercado local e global de competências. 	<p>Remuneration strategy</p> <p>People are at the heart of our business. We need highly skilled and experienced people to drive the growth of our business and we need to reward them for their performance and the returns they generate for shareholders.</p> <p>Standard Bank Angola has four key objectives guiding its remuneration strategy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We measure and reward for value delivered and adjust for risk assumed. 2. We aim to be competitive in remuneration in the local and global marketplace for skills. 3. We reward our people fairly, at both individual and shareholder level, while avoiding a bonus-centric culture that

3. Remuneramos os nossos colaboradores de forma justa, tanto a nível individual como dos acionistas, evitando uma cultura centrada nos bónus que distorce as motivações e pode encorajar a assunção de riscos excessivos e irresponsáveis.
4. Promovemos e remuneramos o trabalho em equipa.

A política de remuneração apoia e reforça as metas e os objectivos estratégicos do Banco, contribuindo assim para satisfazer as necessidades de todas as partes interessadas - clientes, colaboradores e acionistas - e proporcionar um retorno do seu investimento e uma participação no êxito do negócio. Esta política define as metas e os objectivos do Banco em matéria de remuneração dos seus colaboradores e visa garantir que o Banco atrai e retém um número suficiente de colaboradores com as qualificações adequadas para cumprir os objectivos estratégicos do negócio e que os colaboradores são justamente remunerados.

Para o efeito, o Banco assegurará que:

- A remuneração seja competitiva a nível externo e equitativa a nível interno;
- Os salários base são competitivos no sector de mercado em que actua;
- São dadas oportunidades aos colaboradores para aumentar a remuneração total através de prémios de incentivo relacionados com o desempenho;
- Os colaboradores recebam benefícios apropriados alinhados com a filosofia do Grupo;

- distorts motivations and may encourage excessive and irresponsible risk taking.
- 4. We promote and reward teamwork.

The remuneration policy will support and reinforce the strategic aims and objectives of the Bank. This will help to meet the needs of stakeholders – customers, staff and shareholders – and provide them with a return on their investment and a share in the success of the business. The policy sets out the Bank’s aims and objectives for the reward of our people and aims to ensure that the Bank attracts and retains sufficient, appropriately skilled people to fulfil strategic business objectives and that our people are fairly rewarded.

To achieve this the Bank will aim to ensure that:

- Remuneration is externally competitive and internally equitable;
- Base salaries are competitive within an appropriate market sector;
- Opportunities are given to our people to enhance total reward through performance-related incentive awards;
- Our people are provided with appropriate benefits aligned with our Group philosophy;

2	Aplicabilidade	Applicability
2.1	<p>Esta política aplica-se a todos os colaboradores com contratos de trabalho por tempo indeterminado, de forma a garantir uma remuneração adequada em função da concretização dos objectivos associados às suas funções e independentemente do desempenho das suas respectivas unidades de estrutura.</p> <p>Esta política de remuneração está alinhada com a política de remuneração do Grupo.</p>	<p>This policy applies to all employees with indefinite/permanent employment contracts, in such a way as to ensure adequate remuneration in the light of the achievement of the objectives associated with their functions and independently of the performance of the relevant units of structure.</p> <p>This Remuneration policy is aligned with Group remuneration policy.</p>

3	Critérios de elegibilidade	Criteria for eligibility
3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores admitidos após 30 de Setembro não são elegíveis para revisão de remuneração, bónus ou promoção. • Colaboradores com menos de 3 meses efectivos de trabalho durante o ano não são elegíveis para revisão de remuneração, bónus anual de desempenho ou promoção. • O colaborador que tenha sido despedido, demitido ou que se tenha demitido antes do dia de pagamento do salário de Março não terá direito a bónus. • Uma colaboradora que irá entrar em licença de maternidade será incluída no processo de remuneração. Se a colaboradora entrar em licença de maternidade na segunda parte do ano, o superior hierárquico deve garantir que a sua avaliação de desempenho seja concluída antes da licença iniciar. • Os colaboradores transferidos para uma nova área serão sujeitos ao processo normal de revisão da remuneração. Se a maior parte do período de desempenho for 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees hired after 30 September are not eligible for review of remuneration, bonus or promotion. • Employees with less than 3 effective months of work during the year are not eligible for review of remuneration, bonuses or promotion. • An employee who has been terminated, dismissed or resigned before the March payday will not be entitled to a bonus. • An employee proceeding to maternity leave will be included in the reward process. If the employee is proceeding on leave in the 2nd part of the year, the line manager needs to ensure that the progress review is completed before leave is taken. • Employees on transfer to a new area will be subjected to the normal reward review process. If most of the performance period is spent in the new area, then this area will determine the performance rating, salary adjustment and bonus. If the transfer takes place later in the year, then there will be

passado na nova área, será esta área a determinar a sua avaliação de desempenho, o aumento salarial e o bónus. Se a transferência ocorrer no final do ano, haverá um acordo entre os superiores hierárquicos anteriores e os novos para determinar a avaliação de desempenho, o aumento salarial e o bónus.

- Colaboradores em processo disciplinar, durante o ciclo anual de revisão de remuneração, podem ser considerados para recomendações de revisão de remuneração, desde que a avaliação de desempenho seja positiva. Contudo, a proposta fica em *stand-by* até à finalização e decisão do processo disciplinar. Caso o processo disciplinar culmine com a aplicação de uma admoestação registada ou redução salarial, o colaborador perde direito ao bónus ou promoção.
- Colaboradores que tenham tido admoestações registadas ou reduções temporárias de salário aplicadas ao longo do ano, fora do ciclo de revisão de remuneração, incluindo as que não forem precedidas de um processo disciplinar (admoestações registadas), não são elegíveis para atribuição de bónus ou promoção.
- Colaboradores com avaliação de desempenho negativa não são elegíveis para revisão de remuneração, bónus ou promoção.

3.2

Princípios da Remuneração

Os princípios fundamentais que sustentam a política de remuneração, a estrutura de remuneração e a remuneração individual são os seguintes:

agreement between the previous and new line managers to determine the performance rating, salary adjustment and bonus.

- Employees in disciplinary procedures, during the annual remuneration review cycle, may be considered for remuneration review recommendations, provided that the performance evaluation is positive. However, the proposal remains on stand-by until the completion and decision of the disciplinary procedure. If the disciplinary process culminates in Written warning or temporary salary reduction, the employee loses the right to bonus or promotion.
- Employees who have had written warnings or temporary salary reduction applied throughout the year, outside the remuneration review cycle, including those not preceded by disciplinary proceedings (written warning), are not eligible for bonus or promotion.
- Employees with a negative performance rating are not eligible for remuneration review, bonus or promotion.

Remuneration Principles

The key principles that underpin our reward policy, reward structures and individual reward are as follows:

- Remuneramos os resultados de negócio sustentáveis e de longo prazo.
- A remuneração não é objeto de discriminação injusta.
- A remuneração centra-se na remuneração total, que inclui tanto a remuneração fixa como a variável. Queremos ser competitivos em ambas as componentes, mas as revisões anuais de remuneração não são garantidas.
- Criamos um equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis da remuneração total. Uma política de diferimento afecta os incentivos anuais acima de determinados níveis. Os montantes diferidos podem ser indexados ao preço das acções do Grupo e a sua aquisição está sujeita a condições específicas. Assim como podem ter uma componente do mesmo que pode ser diferida anexada a um valor fixo.
- Todos os elementos da remuneração são influenciados pelas comparações salariais internas e do mercado.
- As práticas de remuneração incentivam o foco na obtenção de resultados e comportamentos acordados, em vez de nas horas trabalhadas.
- As discussões sobre o desempenho individual incluem a identificação de talento a todos os níveis da organização, permitindo uma remuneração justa e competitiva. A gestão das consequências, sempre que as acções e as circunstâncias o exigirem, incluindo o impacto das remunerações, faz parte da análise do desempenho.
- As remunerações individuais são determinadas de acordo com o Grupo, o
- We reward sustainable, long-term business results.
- Remuneration is free from unfair discrimination.
- The reward focus is on total reward, which includes both fixed and variable remuneration. We want to be competitive in both elements, but annual incentives are not a function of a guaranteed package.
- We create a balance between the fixed and variable elements of total reward. A deferral policy affects annual incentives above certain levels. Deferred amounts can be indexed to the Group's share price and vesting is subject to specific conditions. Furthermore, part of the cash can be deferred indexed to a fixed value.
- All elements of pay are influenced by market and internal pay comparisons.
- Pay practices encourage a focus on the achievement of agreed deliverables and behaviours, rather than hours worked.
- Individual performance discussions identify talent at all levels in the business, enabling fair and competitive pay. Consequence management where actions and circumstances require this, including reward impact, forms part of the review of performance.
- Individual rewards are determined according to Group, Country, Business line/ corporate function and individual performance.
- We reward experience and performance relative to the experience and performance of others doing similar work and measured against the market.
- We differentiate individual reward in a transparent way and based on quantitative, qualitative and behavioural performance, as well as retention.
- Pay designs comply with all tax and regulatory requirements.

- País, a área de negócio/suporte e o desempenho individual.
- Remuneramos a experiência e o desempenho em relação à experiência e ao desempenho de outros que efectuam um trabalho semelhante e que são avaliados em relação ao mercado.
- Diferenciamos a remuneração individual de uma forma transparente e com base no desempenho quantitativo, qualitativo e comportamental, bem como na retenção.
- As rúbricas de remuneração cumprem todos os requisitos fiscais e regulamentares.
- A supervisão contínua evita a assunção de riscos irresponsáveis por parte dos indivíduos e asseguramos que o ajustamento do risco faz parte da conceção da remuneração.
- Esforçamo-nos por promover uma remuneração justa e responsável.
- Ongoing oversight prevents irresponsible risk-taking by individuals, and we ensure that risk adjustment forms part of pay design.
- We endeavour to promote fair and responsible pay.

3.3.

Estrutura da Remuneração

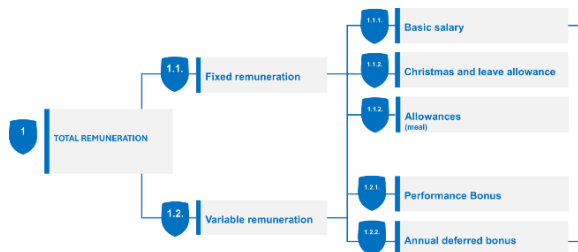
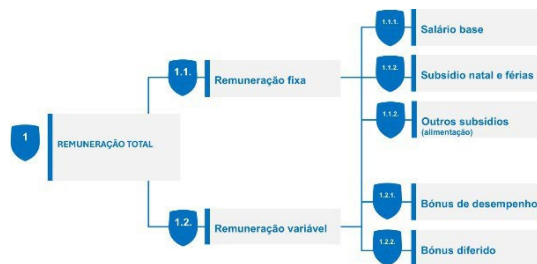
A nossa política de remuneração e a sua estrutura foram concebidas para atrair, motivar e reter talentos em todo o Banco. Consideramos a remuneração total e esforçamo-nos por ter uma combinação adequada entre a remuneração fixa e a remuneração variável para todos os colaboradores, em função das respectivas funções e tipo de contrato.

O diagrama abaixo apresenta a composição da nossa remuneração total. Os elementos deste diagrama são explicados de seguida.

Remuneration Structure

Our remuneration policy and structures are designed to attract, motivate and retain talented people across the Bank. We consider the total reward and strive for the appropriate mix between fixed and variable pay for all our employees, depending on their roles.

The diagram below shows the composition of our total reward. The elements of this diagram are explained below.



Elementos da remuneração fixa

- Salário Base
 - Objectivo: Atrair e reter colaboradores.
 - Detalhe: Procuramos manter-nos competitivos em relação aos nossos pares no que respeita à remuneração que oferecemos. A revisão anual do salário base tem em conta os dados do mercado disponíveis, bem como o desempenho individual e da unidade de negócio. Os aumentos são efectivados a 1 de Março de cada ano.
- Subsídio de Natal e de Férias
 - Objectivo: Obrigatórios por Lei
 - Detalhe: Pagamos 100% do salário base, o que está acima da indicação da legislação laboral que estipula 50%.
- Subsídio de Refeição
 - Objectivo: Compensar as despesas com as refeições

Elements of fixed remuneration

- Basic Salary
 - Purpose: To attract and retain employees.
 - Details: We seek to remain competitive relative to our peers in the remuneration we offer. Our annual base salary review takes into account available market data as well as individual and business unit performance. Increases take effect on 1 March each year.
- Christmas and leave allowance
 - Purpose: Mandatory by law
 - Details: We pay 100% of the basic salary which is above the indication of the labour legislation that stipulates 50%.
- Meal allowance
 - Purpose: To compensate the expense with meals during the working days

durante os dias úteis de trabalho.

Factores de remuneração fixa

O salário base ou o custo para a empresa serão normalmente revistos uma vez por ano. Em caso de inflação particularmente elevada no mercado ou de procura de competências, poderá ser necessário efetuar uma revisão mais frequente. O Banco não remunera as competências adquiridas, mas sim a forma como essas competências são aplicadas para acrescentar valor ao negócio. Tendo em conta que reconhecemos a necessidade de sermos competitivos no mercado, o orçamento geral para as remunerações reflectirá o desempenho financeiro do Banco e, por conseguinte, a sua capacidade para suportar os aumentos salariais.

A nível individual, a revisão salarial reflectirá o desempenho e o potencial, para além do posicionamento no mercado e dos elementos de comparação internos, se for caso disso.

O posicionamento ou a progressão do(s) titular(es) do cargo na(s) banda(s) salarial(is) deve ter em consideração uma combinação dos seguintes factores individuais

- Avaliação de desempenho / resultados
- Competências
- Conjunto de competências escassas e críticas
- Experiência, incluindo qualificações
- Risco de retenção
- Para além do acima exposto, a questão dos custos também deve ser considerada quando se decide alinhar os colaboradores com a tabela salarial.

Fixed remuneration factors

Base pay or guaranteed pay or cost to company will normally be reviewed once a year. In cases of particularly high market rate inflation or demand for skills, a more frequent review may be necessary. The Bank does not reward for skills acquired but rather rewards the way in which these skills are applied to add value to the business. Considering we recognise the need to be competitive in the market, the overall pay budget will reflect the Bank's financial performance and therefore the Bank's ability to afford pay increases.

At an individual level, a pay review will reflect both performance and potential in addition to market positioning and internal comparators where appropriate.

Positioning or progression of the job holder(s) within the earning range(s) should take into consideration a combination of the following individual factors:

- Performance ratings / outcomes
- Competence
- Scarce and critical skillset
- Experience including qualifications
- Retention risk
- In addition to the above, affordability from a cost perspective should also be considered when deciding to align employees with earning ranges. Any bulk or individual movements of employees to or within the earning ranges may require that they are gradually phased in taking both costs and individual factors above into perspective. The respective country delegated authority approval limits must be adhered to.

Quaisquer movimentos em massa ou individuais de colaboradores para ou dentro dos intervalos podem exigir que sejam gradualmente introduzidos, tendo em conta os custos e os factores individuais acima referidos. Os níveis de aprovação do respetivo país devem ser respeitados.

Remuneração variável

As regras e orientações que se seguem aplicam-se à remuneração variável. Esta é definida como sendo uma remuneração não garantida, baseada no desempenho individual, da equipa e do Banco.

Proporcionamos aos colaboradores bónus anuais discricionários para remuneração o desempenho. A remuneração variável consiste em prémios de desempenho anuais e prémios anuais diferidos quando aplicável. Todos os prémios de remuneração variável são discricionários e os factores mencionados nos princípios acima são aplicáveis. Nenhum deles está ligado de forma padronizada a qualquer medida quantitativa.

Adicionalmente, proporcionamos prémios de reconhecimento que visam apoiar e reconhecer uma cultura de pertença, desempenho e afinidade.

Variable remuneration

The following rules and guidelines apply to variable remuneration. This is defined as an unsecured remuneration based on the individual performance of the team and the Bank.

We provide annual discretionary incentives to reward performance. Variable remuneration consists of annual performance bonus and annual deferred awards when applicable. All variable remuneration awards are discretionary and the factors mentioned in the principles above are applicable. None of them are formulaically linked to any quantitative measure.

Additionally, we provide recognition awards which aim to support and reinforce a culture of belonging, performance and affinity.

3.4. Desempenho e ligação com a remuneração

O processo de remuneração está interligado ao processo de gestão do desempenho individual e, ao nível da unidade de negócio/função

Performance and the link to reward

The reward process is integrated into the individual performance management process and, at a business line/ corporate function and Bank level, into the annual planning and reporting processes.

corporativa e do Banco, nos processos anuais de planeamento e reporte. Os critérios de desempenho para cada colaborador são definidos no início de cada ano como parte do processo de gestão do desempenho. Os critérios de desempenho individual e da equipa alinham os objetivos pessoais ou da equipa tanto com a linha de negócio/função corporativa como com os objetivos estratégicos do Banco. O desempenho é monitorado ao longo do ano, com ajustes feitos se o papel de um indivíduo mudar.

O objectivo é reconhecer e premiar o desempenho individual pelo que, o pagamento por mérito deverá estar sempre vinculado à avaliação de desempenho.

O objectivo de relacionar directamente a remuneração ao desempenho é atribuir remuneração que irá melhorar o desempenho individual e consequentemente o desempenho da organização.

O esquema PRP (Performance Related Pay) vai proporcionar:

- Uma ligação clara e forte entre desempenho, contribuição e posterior remuneração;
- Uma base justa e coerente para medir o desempenho e a contribuição;
- Remuneração significativa e que vá ao encontro das expectativas do colaborador;
- Rentabilidade – os ganhos para a organização em termos de melhoria de desempenho devem ser superiores aos custos financeiros do plano.

The performance criteria for individual employees are set at the start of each year as part of the performance management process. Individual and team performance criteria align personal or team goals to both business line/ corporate function and Bank strategic objectives. Performance is monitored through the year, with adjustments made if an individual's role changes.

The objective is to recognize and reward individual performance so that the payment by merit will always be linked to the performance evaluation.

The objective of directly relating remuneration to performance is to assign remuneration that will improve individual performance and consequently the performance of the organization.

The PRP (Performance Related Pay) scheme will provide:

- A clear and strong link between performance, contribution and subsequent remuneration;
- A fair and consistent basis for measuring performance and contribution;
- Significant remuneration that meets the employee's expectations;
- Profitability - the gains for the organization in terms of performance improvement should be higher than the financial costs of the plan.

3.5. **Análise comparativa de desempenho**

Princípios orientadores

Comparative analysis of performance

Guiding principles

- The segmentation of remuneration will be based on the total remuneration.

- A segmentação da remuneração será baseada no total da remuneração.
- A análise comparativa de desempenho será realizada antes da revisão salarial anual.
- A comparação da componente de remuneração variável com a remuneração total, as práticas de mercado no que diz respeito às diferentes remunerações e os princípios do plano de incentivos, servirão de base para as recomendações.
- Poderão ser solicitados estudos de mercado que sirvam de suporte e de referência às tomadas de decisão sobre a remuneração.
- Comparative performance analysis shall be performed prior to the annual salary review.
- The comparison of the variable remuneration component with the total remuneration, the market practices for the different remunerations and the principles of the incentive plan will serve as the basis for the recommendations.
- Market studies might be requested to serve as support and reference for remuneration decision-making.

3.6. Revisão salarial anual – princípios orientadores

Com o intuito do Standard Bank de Angola manter uma remuneração adequada às práticas de mercado de trabalho, a remuneração será revista de acordo com o final do ano financeiro da empresa. Sempre que se verifiquem discrepâncias que o justifiquem, serão propostas mudanças à Administração do Banco a serem avaliadas em função de vários factores nomeadamente a capacidade financeira do mesmo.

O objectivo geral e princípio orientador é avaliar periodicamente a tabela salarial de forma a permitir uma remuneração padrão dentro de cada nível ocupacional, tendo sempre em conta a competitividade de mercado e a equidade interna.

As revisões salariais anuais serão baseadas nos seguintes factores:

Annual salary review – guiding principles

In order for Standard Bank of Angola to maintain a remuneration appropriate to labor market practices, the remuneration will be reviewed according to the end of the financial year of the company. Whenever there are discrepancies that justify it, changes will be proposed to the Bank's Administration to be evaluated according to several factors, namely its financial capacity.

The general objective and guiding principle is to periodically assess the salary scale in order to allow a standard remuneration within each occupational level, always taking into account market competitiveness and internal equity.

Annual salary reviews shall be based on the following factors:

- Budgetary management;
- Inflation rate;
- Internal equity within each occupational level;
- External market;

- Gestão orçamental;
- Taxa de inflação;
- Equidade interna dentro de cada nível ocupacional;
- Mercado externo;

3.7. Incentivos de remuneração adicionais

O Banco dispõe de um estrutura de governação em matéria de remuneração, que formaliza a sua abordagem.

3.7.1 Em termos de pacotes de remuneração para novas contratações que assumem um carácter não convencional:

- Bónus/ Prémio garantidos de admissão;
- Prémios de assinatura;
- Contra -propostas para colaboradores que tenham sido contactados por uma organização externa;

3.7.2 Adicionalmente, como tipo de incentivo de remuneração fazem também parte da nossa filosofia de remuneração os acordos de saída relativos a acordos mútuos.

3.7.3 Serão igualmente atribuídos subsídios em cumprimento da Lei Geral de Trabalho sempre que aplicável.

Additional remuneration incentives

The bank has an agreed reward governance framework, which formalizes its approach.

3.7.1 To new hire reward packages and in the following non-standard areas:

- Buy-out and guaranteed incentive awards;
- Sign-on awards;
- Counteroffers for employees who have been approached from an external organization;

3.7.2 Other type of reward incentive that is part of our Remuneration philosophy are exit arrangements concerning mutual agreements.

3.7.3 Allowances will also be granted in compliance with the General Labour Law whenever applicable.

4	Exceções	Exceptions
4.1	Exceções a esta política carecem da aprovação do/a Presidente da Comissão Executiva, Director/a de Pessoas e Cultura e respectivo Parceiro de Remuneração do Grupo da área do colaborador.	Exceptions to this policy require the approval of the CEO, Head People and Culture and the respective Group Remuneration Partner of the employee's area.

5	Abordagem	Roles and responsibilities
5.1	<p>Diretor de Pessoas e Cultura</p> <p>O(a) Diretor(a) de Pessoas e Cultura é o guardião desta política e é o/a responsável por obter a aprovação do Comité de Nomeações & Remuneração em caso de qualquer alteração à política.</p> <p>Departamento de Pessoas e Cultura</p> <p>Os respectivos parceiros de negócio da Direcção de Pessoas e Cultura devem apoiar a implementação e gestão de todas as políticas e estratégias de remuneração e benefícios.</p> <p>Devem certificar-se de que estão familiarizados com todas as políticas e procedimentos. Sempre que as necessidades do Banco exijam apoio, devem contactar os respectivos parceiros do Group Reward para facilitação.</p> <p>Assegurar que os pagamentos são efectuados na data acordada.</p> <p>Employee</p> <p>Manter o Departamento de Pessoas e Cultura actualizado no que toca aos dados bancários da sua conta pessoal, acordar objectivos específicos, mensuráveis, realizáveis, realistas e calendarizados (SMART), e garantir o cumprimento dos mesmos.</p> <p>Superior Hierárquico</p> <p>A responsabilidade pela implementação e gestão das políticas e estratégias de remuneração e benefícios recai sobre os superiores hierárquicos, que são apoiados</p>	<p>Head People and Culture</p> <p>The head of People and Culture is the custodian of this policy and is the responsible for obtaining the approval from Nominations & Remuneration in the event of any amendment to the policy.</p> <p>People and Culture Department</p> <p>The respective People and Culture business partners are required to support the implementation and management of all pay and benefits policies and strategies.</p> <p>They must ensure that they are familiar with all policies and procedures. Where business needs require support, they will engage with the respective Group Reward partners to facilitate this.</p> <p>Ensure payments are made out on the agreed date.</p> <p>Employee</p> <p>Keep the People & Culture Department updated with details of their staff account and agree to Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound (SMART) objectives, and that deliver against these objectives.</p> <p>Line Manager</p> <p>The responsibility for the implementation and management of pay and benefits policies and strategies rests with line managers, who are supported by their respective People and Culture Business partners.</p>

pelos respectivos parceiros de negócio de Pessoas e Cultura.

Promover o desempenho dos seus colaboradores através de um reforço positivo, entre outros, para garantir o cumprimento dos objectivos estabelecidos. Monitorizar e avaliar de forma justa o desempenho dos seus subordinados.

Responsável/Director

Assegurar que todo os colaboradores são devidamente remunerados de acordo com a filosofia de remuneração do Banco.

Rever as classificações fruto das avaliações de desempenho em toda a atividade e em relação ao desempenho global, tanto a meio do ano como no final do ano.

Gerir os custos com pessoal dentro do orçamento aprovado.

Comite de Pessoas e Cultura

Assegurar que a remuneração é coerente com a cultura, os objectivos, a estratégia e o ambiente de controlo do Banco.

Desempenhar outras funções relacionadas com a estrutura de remuneração do Banco, em conformidade com a legislação, regras, políticas e regulamentos aplicáveis.

Driving the performance of their employee through positive reinforcement among others to ensure achievement of the set targets. Monitoring and fairly appraising the performance of their reports.

The Head of Department

Ensure all staff are appropriately remunerated in line with the Bank's reward philosophy and Manage staff costs within approved budget.

Reviewing the ratings across the business and in relation to overall achievement both at mid-year and end of year.

Manage staff costs within approved budget.

People & Culture Committee

Ensure that compensation is consistent with the Bank's culture, objectives, strategy, and control environment.

Perform other duties related to the Bank's compensation structure in accordance with applicable law, rules, policies, and regulations.

6	Considerações sobre a comunicação	Considerations of the communication
	<p>6.1 O Standard Bank Angola compromete-se a manter uma comunicação aberta com todos os colaboradores sobre a concepção da Política de Remunerações, bem como sobre as mudanças em curso relativamente à mesma, com informação clara sobre o que é previsto a remuneração alcançar. No entanto, o Standard Bank de Angola salienta e reitera a importância da confidencialidade e sigilo sobre os detalhes específicos e individuais das remunerações que devem ser integralmente respeitados por todos os colaboradores</p>	<p>Standard Bank Angola undertakes to maintain open communication with all employees on the design of the Remuneration Policy, as well as on the ongoing changes to it, with clear information on what remuneration is expected to achieve. However, the Standard Bank of Angola stresses and reiterates the importance of confidentiality and confidentiality on the specific and individual details of the remuneration that must be fully respected by all employees.</p>
7	Políticas e procedimentos relacionados	Related policies and procedures
7.1	<p>Estas são todas as políticas e procedimentos relacionados que apoiam o ciclo de remuneração e ciclo de revisão anual de remunerações, conforme publicado periodicamente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Avaliação de Desempenho 2. Política de Disciplina laboral 3. Procedimento de Aumentos Fora de Ciclo 	<p>These are all related policies and procedures that support the reward practices and the annual reward review cycle as published from time to time.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Performance Management Policy 2. Labour Discipline Policy 3. Offcycle Procedure

8		Histórico de Revisões	Revision History		
Versão N° 01 / Version No. 01	Propósito de revisão: Implementação da Política Purpose of revision: Policy implementation	Data de revisão: Março 2024 Review date: March 2024	Data de effectividade: Março 2023 Data Efectiva: March 2023	de	Resumo de pontos chave revistos: Nova Política Summary of key revision points: New Policy
Versão N° 02 Version No. 02	Propósito de revisão: Actualização Purpose of revision: Update	Data de revisão: Novembro 2025 Review date: November 2025	Data de effectividade: Novembro 2024 Data Efectiva: November 2024	de	Resumo de pontos chave revistos: - Remoção passagem RGIF - Secção 3.1 Inclusão critérios de elegibilidade (acções disciplinares) - Secção 3.3 Inclusão de descritivo de estrutura de remuneração - Secção 3.6 Inclusão de linhas orientadoras para revisões anuais - Secção 3.7 Inclusão de incentivos de remuneração adicionais Summary of key revision points: - Removal of RGIF passage - Section 3.1 Add in of eligibility criteria (disciplinary actions) - Section 3.3 Add in of remuneration structure - Section 3.6 Add in of guidelines for annual salary review - Section 3.7 add in of additional remuneration incentives
Versão N° 03 Version No. 03	Propósito de revisão: Actualização Purpose of revision: Update	Data de revisão: Maio 2026 Review date: March 2024			Resumo de pontos chave revistos: Alteração da periodicidade de revisão de 2 para 1 ano Summary of key revision points: Change in the review frequency from every two years to once a year