



## **Política de Remuneração**

## Política de Remuneração

**INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO**

Política de Remuneração	
<b>Documento atribuído à:</b>	Direcção de Gestão de Talento (DGT)
<b>Referência:</b>	PL-ATL-004
<b>Versão:</b>	05
<b>Elaborado por:</b>	Direcção de Gestão de Talento (DGT)
<b>Revisto por:</b>	<i>Compliance Office (COF)</i>
<b>Aprovado por:</b>	Comissão Executiva (CE) e Conselho de Administração (CA)
<b>Data de Aprovação:</b>	08/12/2025
<b>Data de Publicação:</b>	17/12/2025
<b>Data da Última Revisão:</b>	08/12/2025
<b>Data da Próxima Revisão</b>	08/12/2026
<b>Classificação (Nível de confidencialidade)</b>	Interna
<b>Local de Publicação:</b>	<i>Intranet (netPHI)</i> e Site Institucional

## HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

### Política de Remuneração

Versão	Data de Aprovação	Data de Publicação	Descrição das Alterações
01	-	30/11/2017	Versão inicial
02	-	28/04/2022	<b>Alterações:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nomes dos Órgãos do Banco:               <ul style="list-style-type: none"> <li>De <b>Direcção de Capital Humano (DCH)</b> para <b>Direcção de Gestão de Talento (DGT)</b>;</li> </ul> </li> <li>Capítulo II – Remuneração dos Colaboradores que Exercem Funções de Risco, Controlo ou Equivalente.               <ul style="list-style-type: none"> <li>Alteração do Aviso nº 1/13 para a Lei nº 14/21 – sobre o Regime Geral das Instituições Financeiras.</li> </ul> </li> </ul>
03	18/12/2023	06/02/2024	<b>Alterações:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capitulo I – Objecto</li> <li>Artigo 2º - Definição de Remuneração (inclusão do ponto 10.)</li> <li>Artigo 4º - Remuneração dos Colaboradores (Alteração no ponto 3.3 Subsídio de Férias e de Natal)</li> <li>Artigo 8º - Revisão e Aprovação (alteração nos pontos 1 e 2, Inclusão do ponto 3)</li> <li>Artigo 12º - Outros Benefícios.</li> </ul>

04	23/01/2025	31/01/2025	<b>Alterações:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigla da Direcção               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ DCH para DGT</li> <li>○ LGT</li> </ul> </li> </ul>
05	08/12/2025	17/12/2025	<b>Alterações:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título IV – Remuneração dos Colaboradores               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exclusão do subsídio de representação</li> </ul> </li> </ul>

## Política de Remuneração

### ÍNDICE

<b>INFORMAÇÃO DO DOCUMENTO .....</b>	<b>2</b>
<b>HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES.....</b>	<b>3</b>
<b>TÍTULO I - OBJECTO .....</b>	<b>6</b>
<b>TÍTULO II – ÂMBITO.....</b>	<b>6</b>
<b>TÍTULO III – DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>TÍTULO IV – REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES .....</b>	<b>8</b>
<b>TÍTULO V – DESPESAS COM DESLOCAÇÕES E AJUDAS DE CUSTO .....</b>	<b>10</b>
<b>TÍTULO VI – REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES DE RISCO, CONTROLO OU EQUIVALENTE .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO VII – PRINCÍPIO DE INDEPENDÊNCIA E FISCALIZAÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO VIII - REMUNERAÇÃO FIXA .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO IX - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....</b>	<b>11</b>
<b>TÍTULO X - RÁCIO ENTRE COMPONENTES FIXA E VARIÁVEL DA REMUNRAÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>TÍTULO XI – REGRAS COMUNS AOS COLABORADORES ABRANGIDOS PELA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>TÍTULO XII - GESTÃO DE DESEMPENHO.....</b>	<b>14</b>
<b>TÍTULO XIII - PRÉMIO DE DESEMPENHO .....</b>	<b>14</b>
<b>TÍTULO XIV - OUTROS BENEFÍCIOS.....</b>	<b>15</b>
<b>TÍTULO XV - REVISÃO E APROVAÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>TÍTULO XVI - APROVAÇÃO E REVISÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>TÍTULO XVII – ENTRADA EM VIGOR .....</b>	<b>16</b>

---

**TÍTULO I - OBJECTO**

---

A presente Política de Remuneração obedece ao disposto na [Lei n.º 14/21](#), de 19 de Maio, que define os princípios orientadores da actividade do Sistema Financeiro e no [Aviso n.º 01/22](#), de 17 de Janeiro do BNA que regulamenta o governo e sistema de controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das Instituições Financeiras Bancárias.

Em conformidade com o referido quadro normativo, a presente Política de Remuneração estabelece um conjunto de directrizes e processos destinados a estabelecer os critérios, a periodicidade, os responsáveis pela avaliação do desempenho e a forma, estrutura e condições de pagamento das remunerações do Banco Millennium Atlântico (doravante “ATLANTICO” ou “Banco”) no quadro de uma estratégia empresarial direccionada para a valorização do seu capital humano e para a criação sustentada de valor a longo prazo.

Assim, ao abrigo do disposto no supracitado Aviso, a presente Política de Remuneração encontra-se ajustada face às particularidades da Instituição, resultado da aplicação de critérios de adequação e proporcionalidade face à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da actividade prosseguida pelo ATLANTICO.

Aos membros dos Órgãos Sociais aplica-se uma política de remuneração própria – a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais.

---

**TÍTULO II – ÂMBITO**

---

O ATLANTICO acredita que só com uma equipa sólida, motivada, capacitada e inovadora, pode assegurar um serviço de excelência aos seus clientes e ser reconhecido como uma referência no sistema financeiro. As pessoas são a principal fonte de diferenciação do ATLANTICO e todas as políticas de gestão de Capital Humano são especialmente concebidas e implementadas por forma a contribuir para o seu desenvolvimento e para o seu bem-estar.

A Política de Remuneração do ATLANTICO reflecte este compromisso e, como tal, está alinhada com as melhores e mais recentes práticas e tendências, nacionais e internacionais, de *corporate governance* no sector financeiro, direccionando-se para a criação de valor, a longo prazo, para os accionistas, com salvaguarda dos interesses dos seus clientes e demais *stakeholders* da Instituição.

Assim, para alcançar essa premissa, a definição da Política assenta, em particular, nos seguintes vectores nucleares, ajustados, por referência aos princípios de adequação e proporcionalidade, à dimensão, organização interna e natureza da Instituição:

1. Potenciar a capacidade de atrair, recrutar e reter quadros de excelência dotados de competências e aptidões técnicas e humanas que possibilitem a prossecução dos objectivos sociais de forma profissional e eficaz;
2. Recompensar a consecução de resultados de forma coerente com uma adequada gestão de riscos;
3. Criar incentivos à adopção de práticas direccionadas para uma obtenção de resultados de forma sustentada, fomentando uma convergência entre os interesses a longo prazo dos accionistas e os benefícios dos Colaboradores e dos líderes;
4. Zelar pela conciliação de padrões de equidade e equilíbrio a nível interno com condições de competitividade externa, enraizando uma percepção de equidade nos seus destinatários;
5. Assegurar a transparência e acessibilidade da Política de Remuneração a todos os Colaboradores, bem como aos membros dos Órgãos de Administração e fiscalização da Instituição;
6. Definir métricas rigorosas para a avaliação de performances individuais e de resultados obtidos a nível geral e sectorial;
7. Reflectir o posicionamento competitivo do Banco, promovendo a criação de valor accionista;
8. Estimular atitudes e comportamentos consonantes com a Cultura Corporativa;
9. Desincentivar a exposição a riscos excessivos, nomeadamente através da criação de rácios apropriados entre as componentes fixas e variáveis da remuneração.

10. Garantir a não discriminação de qualquer natureza, abrangendo todos os Colaboradores e promovendo o princípio da igualdade e equidade salarial, incluindo as condições de atribuição e de pagamento da remuneração fixa e variável.

---

### **TÍTULO III – DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO**

---

É considerada remuneração para efeitos do presente documento, o conjunto de benefícios económicos atribuídos aos membros dos Órgãos Sociais e aos Colaboradores do ATLANTICO, como contrapartida do desempenho das suas actividades, podendo ter carácter periódico ou não periódico, fixo ou variável, monetário ou não monetário, incluindo, designadamente, os salários, os prémios de desempenho, as dotações por pensões de reforma e os subsídios em linha com o disposto ao longo do documento.

---

### **TÍTULO IV – REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES**

---

A remuneração mensal efectiva inclui as seguintes parcelas conforme o enquadramento profissional de cada Colaborador:

Vencimento base, subsídio de alimentação, abono de família, subsídio de apoio ao transporte, subsídio de transporte, subsídio de disponibilidade, subsídio de turno, subsídio de *acting role*, subsídio para falhas, subsídio de atavio e todas as outras prestações regulares e com carácter permanente, directa ou indirectamente pagas pelo banco ao Colaborador.

#### **Tempo e Forma de Pagamento**

- A remuneração é paga integralmente no dia 22 de cada mês ou no dia útil anterior, caso esta calhe num fim de semana ou feriado.
- O ATLANTICO efectua o pagamento por transferência bancária.

#### **Cálculo da Remuneração pela Carga Horária e Diária**



A remuneração por hora é calculada da seguinte forma:  $S/h = (Sm \times 12) / (52s \times Hs)$

<sup>1</sup> de acordo com o n.º 7 do artigo 237º da Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro Lei Geral do Trabalho (LGT).

### **Subsídio de Férias e de Natal**

Todos os Colaboradores têm direito ao Subsídio de Férias e ao Subsídio de Natal previstos na LGT e são atribuídos a 100% do Vencimento Líquido, sujeitos à incidência fiscal prevista na Lei.

- O Subsídio de Férias vence a 31 de Dezembro e é pago em simultâneo com o Processamento Salarial de Março do ano seguinte.
- O Subsídio de Natal vence a 31 de Dezembro, é pago por antecipação no dia do Processamento Salarial do mês de Novembro do ano em curso.

### **Subsídio de Falhas**

- Os Colaboradores que executam a actividade de Assistente de Clientes e Tesoureiros e funções similares, ou aqueles que em determinado dia exerçam esta função, têm direito ao Subsídio de Falhas de Caixa calculado proporcionalmente aos dias em que executaram esta actividade.

### **Subsídio de Alimentação**

- A todos os Colaboradores é devido mensalmente um Subsídio de Almoço de valor igual, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

---

<sup>1</sup> S/H = Salário/Hora;

Sm = Salário-base mensal;

12 = nr de meses do ano;

52s = nr de semanas laborais do ano;

Hs = horário normal semanal

**Subsídio de *Acting Role***

- Os Colaboradores que desempenhem funções temporárias em *Acting Role* têm direito a um subsídio que varia de acordo a função e nível funcional.

**Subsídio de Turno**

- Os Colaboradores em regime de turno têm direito a uma remuneração adicional equivalente a 20% (vinte por cento) do Vencimento Base, de acordo com o n.º 1 do Artigo 162º da Lei n.º 12/23. De 27 de Dezembro - Lei Geral do Trabalho (LGT).

**Subsídio de Atavio**

- O Subsídio de Atavio é atribuído anualmente, aos Colaboradores que exerçam a função de Administrativo Sénior (Secretário/a da Administração) e aos Motoristas da Administração.

**Subsídio de Apoio ao Transporte**

- Este subsídio pode ser atribuído a Colaboradores que estejam afectos a projectos.

**Subsídio de Transporte**

- É atribuído um Subsídio mensal de Transporte a todos os Colaboradores, num valor igual.

---

**TÍTULO V – DESPESAS COM DESLOCAÇÕES E AJUDAS DE CUSTO**

---

De acordo ao procedimento em vigor no ATLANTICO, as despesas directamente determinadas pela deslocação dos Colaboradores serão custeadas pelo Banco tendo em conta a função do Colaborador.

---

## **TÍTULO VI – REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES DE RISCO, CONTROLO OU EQUIVALENTE**

---

Política de Remuneração

A remuneração dos Colaboradores associados a funções de risco, controlo ou equivalentes, designadamente os pertencentes às funções-chave do Sistema de Controlo Interno, de Auditoria Interna, de *Compliance* e de Gestão de Risco não está associada aos resultados das áreas tomadoras de risco, nos termos da [Lei n.º 14/21](#) de 19 de Maio, Artigos 186.º, 188.º e 189.º.

---

## **TÍTULO VII – PRINCÍPIO DE INDEPENDÊNCIA E FISCALIZAÇÃO**

---

1. Os Colaboradores que exercem funções de controlo e de gestão de risco são independentes em relação às unidades de estrutura que controlam, sendo-lhes atribuído os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura.
2. Anualmente a remuneração dos Colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada directamente pelo Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência.

---

## **TÍTULO VIII - REMUNERAÇÃO FIXA**

---

O critério para determinação da componente fixa da remuneração fundamentam-se principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções dos Colaboradores referidos neste capítulo.

---

## **TÍTULO IX - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

---

Os critérios para a componente variável da remuneração, fundamentam-se no desempenho sustentável e adaptado ao risco do ATLANTICO, bem como no cumprimento das funções dos Colaboradores em referência, para além do exigido.

1. Na definição da componente variável da remuneração dos Colaboradores em referência o ATLANTICO deverá assegurar que aquela componente não limita a

sua capacidade 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.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, quando a remuneração dependa do desempenho do Colaborador:
  - a) A definição do valor total da componente variável da remuneração deverá efectuar-se através da combinação da avaliação do desempenho (performance) do Colaborador, que deverá considerar critérios de natureza financeira e não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da instituição;
  - b) A avaliação deverá 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;
  - c) A aferição do desempenho utilizada para calcular a componente variável da remuneração deverá prever ajustamentos considerando os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária ao ATLANTICO.

---

## **TÍTULO X - RÁCIO ENTRE COMPONENTES FIXA E VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO**

---

1. O ATLANTICO deverá estabelecer rácios apropriados entre as componentes fixa e variável da remuneração total dos Colaboradores, representando a componente fixa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, a fim de permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativa à componente variável da remuneração, incluindo a possibilidade de não pagamento da mesma.

2. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo a componente variável da remuneração não poderá exceder o valor da componente fixa da remuneração para cada Colaborador em referência.
3. O ATLANTICO poderá aprovar um nível máximo mais elevado para a componente variável da remuneração total do que o estabelecido no número anterior, desde que a componente variável da remuneração não fique a exceder o dobro da componente fixa da remuneração de cada Colaborador referido neste Capítulo.
4. A aprovação de um rácio mais elevado, nos termos do número anterior, obedecerá ao seguinte procedimento, previsto por lei:
  - a) O ATLANTICO apresenta à Assembleia Geral, na data da convocatória, uma proposta pormenorizada relativa à aprovação de um nível máximo mais elevado da componente variável da remuneração, que indique o rácio máximo proposto, os fundamentos e o âmbito da proposta, incluindo o número de Colaboradores afectados, as suas funções e a demonstração de que o rácio proposto é compatível com as obrigações do ATLANTICO, em especial, para efeitos de manutenção de uma base sólida de fundos próprios;
  - b) A Assembleia Geral delibera sobre a proposta apresentada nos termos da alínea anterior por maioria de 2/3 dos votos emitidos, desde que estejam presentes ou representados accionistas titulares de metade das acções representativas do capital social ou, caso tal não se verifique, por maioria de 3/4 dos votos dos accionistas presentes ou representados;
  - c) Os Colaboradores directamente afectados pelos níveis máximos mais elevados da componente variável da remuneração não são autorizados a exercer directa ou indirectamente quaisquer direitos de voto enquanto accionistas.

5. O ATLANTICO informa o Banco Nacional de Angola, de imediato, da proposta apresentada aos accionistas e da deliberação que haja sido adoptada, devendo o Banco Nacional de Angola utilizar as informações recebidas quanto à deliberação adoptada para aferir as respectivas práticas na presente matéria.
6. Na definição do rácio entre as componentes fixa e variável da remuneração total, o ATLANTICO poderá aplicar uma taxa de desconto, a um máximo de 1/4 da componente variável da remuneração, desde que a mesma seja paga em instrumentos diferidos por um período igual ou superior a 5 (cinco) anos.

---

## **TÍTULO XI – REGRAS COMUNS AOS COLABORADORES ABRANGIDOS PELA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

---

O presente capítulo versa sobre as regras comuns aos Colaboradores abrangidos pela Política de Remuneração do ATLANTICO no que respeita à gestão de desempenho, os prémios de desempenho e outros benefícios.

---

## **TÍTULO XII - GESTÃO DE DESEMPENHO**

---

De modo a assegurar o alinhamento da remuneração variável com os interesses de longo prazo da Instituição, obstando à indução de risco excessivo face ao risco tolerado pelo ATLANTICO, a avaliação de desempenho dos Colaboradores será efectuada por referência a avaliação anual acumulada da sua performance e resultado de duas avaliações semestrais que terão em conta todos os tipos de riscos actuais ou futuros. Para o efeito, o ATLANTICO tem um Modelo de Gestão de Desempenho que prima pela meritocracia, focado em objectivos e competências em linha com os princípios que norteiam a gestão de desempenho.

---

## **TÍTULO XIII - PRÉMIO DE DESEMPENHO**

---

O prémio de desempenho tem como finalidade reconhecer e distinguir os Colaboradores em linha com a sua entrega, distribuindo o prémio com base no contributo individual do Colaborador de forma diferenciada e ajustada. A atribuição do prémio tem um limite de até três vezes a remuneração do Colaborador, sendo que para o efeito são

considerados os seguintes critérios: o resultado dos objectivos Corporativos e dos objectivos da Direcção, o resultado do processo de Gestão de Desempenho do Colaborador e outros critérios de elegibilidade em linha com os princípios que norteiam a avaliação e compensação em vigor do Banco.

---

## **TÍTULO XIV - OUTROS BENEFÍCIOS**

---

Os Colaboradores usufruem também de outros benefícios de acordo com os procedimentos internos aplicáveis e conforme as circunstâncias particulares de cada colaborador.

---

## **TÍTULO XV - REVISÃO E APROVAÇÃO**

---

1. O Conselho de Administração deverá aprovar e rever anualmente a Política de Remuneração respeitante aos Colaboradores referidos neste Capítulo.
2. A implementação da presente Política de Remuneração deverá ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo Órgão Societário competente (Conselho de Administração).
3. Os resultados das análises efectuadas e as medidas adoptadas para corrigir quaisquer deficiências são documentados através de relatórios escritos ou de actas das reuniões e disponibilizados ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Assembleia Geral, os quais asseguram a identificação de medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detectadas.

---

## **TÍTULO XVI - APROVAÇÃO E REVISÃO**

---

A Política de Remuneração dos Colaboradores do ATLANTICO é aprovada pela Comissão Executiva e pelo Conselho de Administração.

A preparação da Política de Remuneração resulta de um processo participado por pessoas com independência funcional e capacidade técnica adequada, incluindo pessoas que integrem as unidades de estrutura responsáveis pelas funções de controlo – salvo nos aspectos em que sejam directamente afectados – e, sempre que necessário, pela Direcção de Gestão de Talento (DGT) , assim como peritos externos, de forma a evitar conflitos de interesses e a permitir a formação de um juízo de valor independente sobre a adequação da Política de Remuneração, incluindo os seus efeitos sobre a gestão de riscos, capital e liquidez da Instituição.

Os princípios gerais subjacentes à Política de Remuneração serão objecto de revisão anual por parte dos Órgãos Societários competentes, responsáveis pela sua aplicação.

A aplicação da Política de Remuneração será sujeita a uma análise interna centralizada e independente, a realizar com uma periodicidade anual, para fins de avaliação da sua aplicação e do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelos Órgãos Societários competentes, em especial sobre o respectivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez da Instituição.

Na análise referida no número anterior participarão, de forma activa, as unidades responsáveis pelo exercício das funções de controlo da Instituição.

As regras definidas nesta Política são de aplicação imediata após a sua aprovação pelo Órgão competente.

---

## **TÍTULO XVII – ENTRADA EM VIGOR**

---

A presente Política entra em vigor a partir da data da sua publicação e vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização, revisão e avaliação anual, devendo ser comunicada a todos os colaboradores para garantir o pleno conhecimento das regras nela referidas e os impactos do seu incumprimento.



## **Banco Millennium Atlântico**

### **Política de Remuneração**

