

DISCIPLINA DE MERCADO
DIVULGAÇÃO PÚBLICA DE INFORMAÇÃO PRUDENCIAL
Banco VTB África, S.A.

2023

Three handwritten signatures in blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

Nota Introdutória.

O Banco VTB África, S.A. de acordo com da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, conjugada com as disposições constantes do Aviso n.º 08/2021, de 05 de Julho, sobre Requisitos Prudenciais e mais especificamente na base do Instrutivo nº 05/22 de 13 de Junho do Banco Nacional de Angola, efectua por meio de presente documento a divulgação de informação prudencial, sob a designação de “Disciplina de Mercado”.

Tendo por base o exigido na regulamentação acima referenciada, este Banco, enquanto instituição financeira bancária, evidencia regular esforço pelo compromisso com os requisitos prudenciais prescritos pelo BNA. Neste momento o Banco continua a atravessar uma situação de contingência operacional em decorrência do pacote de sanções imposto pela União Europeia e pelo governo norte-americano à varias entidades do sector financeiro da Federação da Rússia, dentro eles o Banco VTB PJSC, tendo isto afectado VTB África, em função da participação qualificada detida por aquele banco no capital social do VTB África. Particularmente esta situação tem tido um impacto o grande e negativo sobre o Banco e consequentemente afectado e limitado toda actividade desenvolvida bem como a estrutura organizacional.

Tendo em conta acima exposto e de acordo com os. p.p. 5.4 e 5.6 do Instrutivo 05/22 o Banco efectua a divulgação de informação prudencial:

Objectivos e Políticas em Matéria de Gestão de Risco.

O número de cargos exercidos pelos membros do órgão de administração

De acordo com modelo de governação corporativa e o organograma vigentes no Banco VTB Africa SA, os membros do Conselho de Administração exercem nesta data os seguintes cargos:

- **Igor Leonidovitch Skvortsov**
Presidente do Conselho de Administração
Membro do Comité de Gestão de Risco
Presidente do Comité de Gestão de Activos e Passivos
Presidente do Comité de Crédito
Presidente do Comité de Auditoria
- **Hamilton Vicente Soares**
Administrador Executivo/Presidente da Comissão Executiva
Membro do Comité de Crédito
Membro Comité de Gestão de Risco
Membro do Comité de Gestao de Activos e passivos
- **Olga Fedorovna Ivanova**
Administradora Executiva
Membro do Comité de Crédito
Membro Comité de Gestão de Risco
Membro do Comité de Gestao de Activos e Passivos
- **Oksana Ivanovna Tikhonova**
Administradora Executiva
Membro do Comité de Crédito



Membro Comité de Gestão de Risco

Membro do Comité de Auditoria

- **António Carlos Sumbula**
Administrador não Executivo
- **Maria de Matos Figueiredo Mendes**
Administradora não Executiva – Independente
Presidente do Comité de Controlo Interno
Presidente de Comité de risco
Membro do Comité de Auditoria
- **Roberto Petz**
Administrador não Executivo

Política de recrutamento dos membros do órgão de administração e os respectivos conhecimentos, capacidades e competências técnicas efectivas.

A actual política de recrutamento do Banco assenta nas linhas orientadoras e prescritas na legislação e normativos reguladores sobre esta matéria emanados pelas entidades competentes, nomeadamente a Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, conjugado com as disposições constantes do Aviso n.º 01/2022 de 28 de Janeiro do BNA, sobre o Código de Governo Societário, bem como as boas praticas de governação corporativa convencionalmente aceites e recomendadas, que encontram-se reflectidas nas políticas e outros normativos internos e aplicáveis, como o Código de Conduta e Ética, Política de Recrutamento e a Política de Selecção e Avaliação dos Membros de Órgãos Sociais (em anexo).

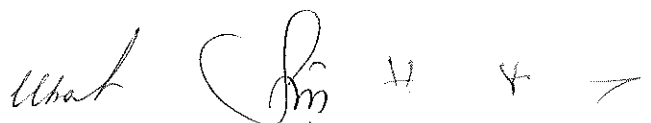
Política de diversificação em relação à selecção dos membros do órgão de administração, os seus objectivos e todas as metas relevantes estabelecidas no âmbito dessa política, bem como a medida em que esses objectivos e metas foram atingidos.

Relativamente a diversificação em relação à selecção dos membros do órgão de administração e os seus objectivos encontram-se salvaguardadas nos normativos acima mencionados. Embora, não esteja formalmente aprovado, a instituição tem-se pautado pelos requisitos e critérios prescritos na Lei n.º 14/21, de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, relativas diversificação e à selecção dos membros do órgão de administração.

A gestão de riscos no Banco visa assegurar a sustentabilidade e rendibilidade da própria instituição, salvaguardando a sua independência e assegurando a sua efectiva participação no Sistema Financeiro Nacional. Os órgãos de gestão de riscos do Banco VTB África são:

- Conselho de Administração
- Comité de Gestão de Risco do Conselho de Administração
- Comissão Executiva

Conselho de Administração e Comissão Executiva: responsáveis pela aprovação e revisão periódica das políticas, manuais e procedimentos da instituição, para assegurar que a estrutura está devidamente implementada e é apropriada às suas actividades.



Comité de Gestão de Riscos: órgão com funções delegadas de acordo com os requisitos de Aviso nº 01/22 do BNA, tendo como função o acompanhamento dos níveis globais de risco, nomeadamente o risco de crédito e risco de crédito de contraparte, o risco de liquidez, o risco de mercado e crédito de contraparte e o risco operacional, de forma a assegurando que os mesmos são compatíveis com os objectivos, os recursos financeiros disponíveis e as estratégias a serem aprovados para o desenvolvimento da actividade do Banco.

Direcção de Risco: área do Banco tem como como propósito a de identificar, avaliar, monitorizar, controlar e prestar informações de todos os riscos relevantes para a actividade desenvolvida pelo Banco, nomeadamente e entre outros: o risco de crédito e risco de crédito de contraparte, o risco de liquidez, o risco de mercado e crédito de contraparte e o risco operacional.

Estas áreas em conjunto e como partes da estrutura orgânica do Banco, têm como objectivo principal a realização dos deveres estabelecidos pelo Aviso nº 01/22 do BNA. De acordo com os requisitos de BNA o sistema de gestão do risco deve:

a) Ser efectivo, eficaz, consistente e com influência activa nas decisões tomadas pelo órgão de administração e pelos colaboradores, em especial dos que têm responsabilidades de direcção, e;

b) Considerar todos os riscos relevantes, designadamente, o risco de credito e risco de crédito de contraparte, o risco de liquidez, o risco de mercado e crédito de contraparte, o risco operacional.

Cabe ainda a esta unidade de estrutura, conjuntamente com os demais órgãos com funções delegadas (comités), dentro da estrutura orgânica do Banco, realizar o seguinte:

a) Minimizar a exposição aos riscos inerentes ao negócio e funcionamento da Instituição, assegurando o cumprimento das leis e regulamentos existentes pelas diversas;

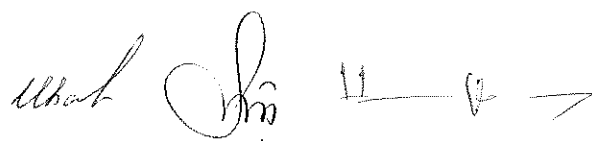
b) Assegurar a adequação e o funcionamento do Sistema de Controlo Interno, zelando pelo cumprimento dos Normativos Internacionais e Legais emanados pelo BNA, em primeiro lugar o Aviso nº08/21 "Requisitos Prudenciais - Requisitos de Fundos Próprios - Processo de Supervisão e Gestão de Risco - Disciplina de Mercado" sobre e internamente pelo Órgão de Administração.

O regulamento de apetite ao risco do Banco, tal com os regulamentos de ICAAP e ILAAP, abrangem todos os riscos das actividades do Banco acima indicados: o risco de crédito, o risco de mercado, o risco de liquidez. Os riscos ambiental, social e de governo (sigla em inglês *ESG Risk - Environmental, Social and Governance*) estão integrados na gestão de risco da instituição por meio de inclusão no planeamento de capital interno dentro de processo de ICAAP.

Divulgação Referente ao Modelo de Governo.

Como já foi indicado, o Comité de Gestão de Riscos do Conselho de Administração é um órgão com funções delegadas de acordo com os requisitos de Aviso nº 01/22 do BNA, tendo como função o acompanhamento dos níveis globais de risco, nomeadamente o risco de crédito e risco de crédito de contraparte, o risco de liquidez, o risco de mercado e crédito de contraparte e o risco operacional, de forma a assegurando que os mesmos são compatíveis com os objectivos, os recursos financeiros disponíveis e as estratégias a serem aprovados para o desenvolvimento da actividade do Banco. Este comité inclui administradores executivos e não-executivos e reuniu-se trimestralmente.

A direcção de risco submete com base trimestral, os relatórios de risco ao Comité de Gestão de Risco, que depois são analisados por este Comité a cada sessão realizada.



ANEXO XII.

Política de Remuneração

i. Informações relativas aos órgãos que supervisionam a remuneração.

Comité de Avaliação e Remuneração e Nomeação dos Órgãos Sociais.

O Comité acima epigrafado foi inicialmente instituído nos termos da exigência normativa constante do Aviso nº1/2013, versando sobre matérias de avaliação e remuneração dos membros dos órgãos sociais, sendo constituído por accionistas, em quem foram delegadas as competências no que respeita à remuneração dos membros dos órgãos sociais. Com a revogação do aviso supramencionado e sua substituição pelo Aviso n.º 1/2022 conjugado com as disposições constantes da LRJIF, este comité viu alargadas as suas competências e alterada matriz da sua composição e funcionamento. O banco VTB África reviu e actualizou o regulamento afecto a este comité que aguarda aprovação em AGA.

O comité é composto por accionistas, num mínimo de três, que não integrem já a composição dos órgãos sociais (Mesa da Assembleia Geral de Accionistas, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), podendo ser representados por mandatários, no caso de sócios que sejam pessoas colectivas e, eventualmente (caso mostre-se necessário) auxiliados por entidades independentes com conhecimento das matérias ligadas à remuneração.

Este Comité tem a seguinte composição:

- Olga Sabanina – Presidente do Comité (representante do accionista VTB Bank);
- Robim Quimbala – accionista e membro do Comité
- Miguel Chambole – accionista e membro do Comité


Face a actual situação de contingência vivenciada por esta instituição, no exercício de 2023 não houve deliberações, tendo todas as questões de avaliação e remuneração sido directamente apreciadas em Assembleia Geral de Accionistas.

Relativamente a remuneração de Colaboradores, o Banco VTB África SA, conforme já referenciado em outros reportes remetidos ao supervisor e regulador da actividade financeira bancária, BNA, prescindiu da formalização da constituição do Comité de Remuneração de Colaboradores, face a sua não obrigatoriedade nos termos do artigo 191º da actual LRJIF, porquanto não é uma IFB de relevância sistémica.

Contudo, a implementação e acompanhamento da política e análise periódica são realizadas pelos administradores não executivos ou pelo órgão de fiscalização, com o devido suporte do administrador executivo que tenha o pelouro do Recursos e auxiliado pela Departamento de Recursos Humanos, afecto a Direcção Administrativa.

ii. Consultores externos cujo parecer foi solicitado, o organismo que os contratou e quais os domínios do quadro de remuneração visados.

Com referência ao exercício de 2023, o Banco VTB África não fez recurso a contratação de Consultores Externos para assessoria relativa a execução da política de remuneração vigente na instituição. Actualmente, a política é executada pelos Órgãos sociais com competência sobre esta matéria, respectivamente AGA (para os membros dos órgãos sociais) e CA (para os colaboradores) auxiliado pela Departamento de Recursos Humanos, afecto a Direcção Administrativa.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'Ulhat' followed by a large stylized 'S' and other marks.

iii. Uma descrição do âmbito da política de remuneração da Instituição

Dada a dimensão da presente instituição, a política de remuneração não contempla, nesta data, quaisquer segmentações de actividade ou aplicabilidade à filiais ou sucursais no exterior. Em termos gerais, a política aplicável aos membros dos órgãos sociais, pretende reforçar os valores, competências, capacidades e condutas, tendo em vista o interesse, cultura, sustentabilidade e estratégia de longo prazo do Banco, e, em particular, fundamenta-se nos seguintes princípios gerais:

(i) Atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e garantir condições de estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais eleitos;

(ii) Retribuir adequadamente, em condições de mercado, a actividade desenvolvida e resultados obtidos e o know-how do negócio, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados pelos membros dos órgãos sociais;

(iii) Premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objetivos quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e o desincentivo à assunção excessiva de riscos;

(iv) Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de actividades relevantes do Banco, através de incentivos associados à concretização de objetivos e metas, no contexto da adequada gestão.

iv) Descrição do pessoal ou categorias de pessoal cuja actividade profissional tem um impacto significativo no perfil de risco da Instituição.

iv. Concepção e à estrutura do sistema de remuneração para cada categoria de pessoal identificado.

A política de remuneração aplicável aos colaboradores, vigente no Banco VTB Africa, os colaboradores identificados, são os titulares de funções ou de cargos de gestão relevantes, não pertencentes aos órgãos de administração ou fiscalização que exercem funções que lhes confere influência significativa na sua gestão.

1. Categorias de titulares de funções essenciais:

Considerando a presente política, nas categorias de titulares de funções essenciais, encontram-se:

- a. Responsáveis pelas funções de controlo;
- b. Responsáveis pelas funções de riscos;
- c. Os gestores ou responsáveis pelas funções de negócio;
- d. Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os órgãos de administração e de fiscalização, bem como das categorias referidas nos pontos a, b, e c, desde que as respectivas actividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco.



2. Descrição das principais características e objectivos da política de remuneração, bem como informações sobre o processo de tomada de decisões utilizado para determinar a política de remuneração e o papel das partes interessadas relevantes.

O pacote de remunerações, sobretudo a atribuição de uma componente variável da remuneração, é sempre avaliada como potencial fonte geradora de conflitos entre os interesses dos colaboradores beneficiários da remuneração e os interesses de longo prazo dos accionistas e da própria sociedade.

Face a estas possibilidades, a política do banco com grande relevo considera à identificação, mitigação e resolução dos conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à Remuneração Variável atribuída, pelo que consagra-se a necessidade de os órgãos competentes, bem como as funções de controlo interno, auxiliado pelo Departamento de Recursos Humanos, sempre que necessário, pelas funções de controlo interno, monitorizar a correcta adesão e implementação da Política de Remuneração por todos os colaboradores do Banco. Com efeito, esta política e os procedimentos a ela associados, está sujeita a uma análise anual interna centralizada e independente, tendo como objectivo a verificação do cumprimento das políticas e procedimentos de remuneração adoptados pelo órgão societário competente.

3. Informações sobre os critérios utilizados para avaliar o desempenho e tomar em consideração o risco *ex-ante* e *ex-post*.



Devido a situação de contingência que se mantém no Banco, no ano 2023 não foram aplicados os critérios para avaliação de desempenho relativamente ao risco *ex-ante* e *ex-post*.

4. Revisão da política de remuneração da Instituição com referência ao ano de 2023.

No exercício de 2022, atendendo as exigências normativas demandadas pelas entidades competentes, a Política de Remuneração (dos Órgãos Sociais bem como dos Colaboradores do Banco) foram revistas, tendo a política aplicável ao Colaboradores sido aprovada e a aplicável aos Órgãos Sociais aguarda aprovação. No ano 2023 não foi feita nenhuma revisão.

Ambas foram definidas tendo presente a legislação geral (incluindo a laboral), as regras aplicáveis neste domínio às Instituições Financeiras Bancárias e as melhores práticas de sector, visando retribuir adequadamente a responsabilidade, assim como atrair, reter e motivar os colaboradores, compensando o mérito no alcance dos resultados e metas pretendidas.

Relativamente aos membros dos Órgãos Sociais, a sua remuneração pode compreender uma componente fixa e uma variável associada ao desempenho da instituição, conforme estabelece o no Aviso n.º 1/2022. A componente fixa da remuneração dos órgãos sociais pode ser paga mensalmente ou anualmente em dinheiro, ou conforme se encontra plasmado na alínea a) do n.º 3 do art.º 188, da Lei n.º 14/21 de 19 de Maio – Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, a componente variável da remuneração pode ser paga em acções ou em instrumentos equivalentes, não expressos em numerário, podendo ser complementada por pagamento em espécie. A determinação da componente fixa da remuneração dos órgãos sociais é previamente aprovada pela Assembleia Geral de Accionistas, aquando da sua nomeação e fixação das suas condições de trabalho. O valor da componente variável da remuneração (bónus) para os membros dos órgãos sociais (órgão de administração) será

Elbank  

determinado pela Assembleia-geral de accionistas, após aprovação das contas anuais e tendo sempre em consideração os Critérios da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do Banco VTB África. Ao determinar a componente anual variável (bónus), associada ao desempenho da instituição, deverá ter em consideração os seguintes indicadores:

a) O cumprimento dos KPI definidos individualmente para a cada membro dos órgãos sociais; a avaliação do Grupo VTB pelos resultados do ano tendo em conta a eficiência de trabalho das áreas de pelouro;

b) O cumprimento dos objectivos aprovados no Plano de Negócios do Banco e os resultados financeiros do Banco.

A totalidade da componente variável da remuneração será paga em dinheiro ou por meio de outros instrumentos aceites e determinados na legislação vigente, sujeitando-se mecanismos de redução «*malus*» e reversão «*clawback*»

Realçar que, face a situação de contingência do Banco decorrente do quadro de sanções internacionais que lhe foi imposto, não se verificou no decorrer do ano 2023 o pagamento de componentes variáveis e nem alteração do pacote remuneratório para os membros dos Órgãos Sociais

No concernente a remuneração dos colaboradores, a política estabelece que esta deve ser fixada de forma adequada e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente, com respeito pela integração de riscos e factores de sustentabilidade, de forma a não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pelo Banco VTB Africa e, por esse efeito, não criar incentivos susceptíveis de potenciar interesses próprios ou da instituição, em eventual detrimento dos interesses dos Clientes.

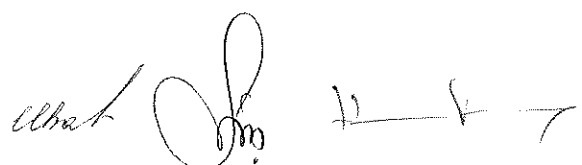
Para cada colaborador, as componentes fixa e variável da respectiva remuneração, bem como, a forma, periodicidade e condições do respectivo pagamento ou atribuição, são as que resultam da legislação vigente e aplicável, com destaque para os normativos emanados pelos reguladores e supervisores da actividade financeira bancaria conjugadas com as regras internas do Banco e que devem ter primazia sobre todo e qualquer acordo individualmente e no momento da contratação tenha sido estabelecido, nos termos e com respeito pela presente Política de Remuneração.

5. Remuneração dos colaboradores que exerçam funções chave e de controlo.

Entende-se por colaboradores que exerçam funções chave, como aqueles colaboradores que exercem funções no âmbito dos sistemas de gestão de riscos, controlo interno e Compliance.

De acordo com a política de remuneração dos colaboradores, existem componentes fixas e variáveis da remuneração devem estar adequadamente equilibradas de forma a não incentivar a tomada excessiva de risco e de não potencializar conflitos de interesses. Relativamente a remuneração dos colaboradores que exerçam funções de controlo, esta não pode comprometer a sua independência, e não devem estar associados aos resultados das áreas sob o seu controlo (tomadoras de risco).

Ademais, a componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída, devendo ser diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional ao longo desse período.



6. Políticas e critérios aplicados na atribuição de remuneração variável garantida e de indemnizações por cessação de funções.

c) Descrição da forma como os riscos actuais e futuros são tidos em conta nos processos de remuneração;

veja os pontos d,e,f,g.

d) Rácios entre remunerações fixas e variáveis fixados.

A remuneração dos colaboradores assenta numa remuneração fixa, estabelecida nos termos contratuais e dentro dos parâmetros dos normativos internos (tabela salarial). É composta pelo vencimento base e alguns subsídios mensais, previamente aprovados pelo órgão societário competente.

A natureza de cada função e o respectivo grau de exigência e responsabilidade determinam a atribuição de algumas das componentes subsidiárias acima descritas, de acordo com "Regulamento de Remuneração, Tabela Salarial e Subsídios" vigente no banco.

e) Descrição da forma como a Instituição procura associar o desempenho durante um período de avaliação do desempenho aos níveis de remuneração.

Existindo a atribuição de uma componente variável de remuneração, a mesma observa os seguintes princípios e critérios:

A componente variável é atribuída livremente e apenas se forem verificadas as seguintes condições cumulativas: i. o Banco tem resultados operacionais positivos; ii. a atribuição é consistente com práticas sólidas e eficazes de gestão de risco; e iii. a atribuição (e o seu pagamento incluindo as parcelas diferidas) não limita a capacidade do Banco de reforçar e manter a base de capital necessária alinhada com o nível de risco que a Sociedade está disposta a assumir (nível de apetite ao risco);

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 seu desempenho, da unidade de estrutura em causa e do membro em questão.

A avaliação deve processar-se num quadro plurianual, assegurando que o processo de avaliação se baseia 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 e os riscos de negócio;

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 necessários ao Banco;

A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída;

A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado é diferida por um período mínimo de 3 anos, a pagar numa base proporcional ao longo desse período.

f) Descrição da forma como a Instituição procura ajustar a remuneração para ter em conta o desempenho a longo prazo.

De acordo com a política vigente e em conformidade com a legislação aplicável à esta matéria, a componente variável tem um limite máximo de 30% da remuneração anual de cada trabalhador e será aprovada para cada ano pelo Conselho de Administração do Banco. Este limite poderá ser revisto anualmente pelo Conselho de Administração, tendo sempre como referência as orientações expressas

do Banco Nacional de Angola. No entanto, será assegurado que a componente fixa continue a constituir a parte mais relevante da remuneração global.

Em termos gerais, o Banco deve assegurar que a componente variável (quando concedida) não limita a capacidade da instituição para reforçar a sua base de fundos próprios, na medida em que quando a remuneração dependa do desempenho do trabalhador de montante (máximo) de 40% da remuneração fixa individual, é diferida, sendo esse montante elevado para pelo menos 60% quando a componente da remuneração seja de valor particularmente elevado.

g) Descrição dos principais parâmetros e fundamentos de um eventual regime de componentes variáveis e de eventuais outros benefícios não pecuniários.

Conforme realçado acima, em relação o quadro remuneratório global para os membros dos órgãos sociais, de igual modo referimos que, face a situação de contingência do Banco decorrente do quadro de sanções internacionais que lhe foi imposto, não se verificou o pagamento de componentes variáveis e nem alteração do pacote remuneratório para os colaboradores desta instituição bancária.

Luanda, ao 14 Junho 2024.

Assinaturas:

Dr. Hamilton Soares

Dr.^a Olga Ivanova

Dr.^a Oksana Tikhonova