

DISCIPLINA DE MERCADO

Nota Introdutória

O Banco VTB África, S.A. (doravante "Banco ou VTB África"), é sociedade anónima de direito angolano, constituída em 2006 e actua neste mercado financeiro bancário, desenvolvendo as actividades ao abrigo das normas que regulam a actividade financeira bancária e que se encontram plasmadas no seu objecto social. Por conta do objecto social que esta instituição prossegue, encontra-se sujeita regulação e supervisão do **Banco Nacional de Angola** (doravante BNA), por conta disto impõe-se o cumprimento de todas as normas por este emanadas.

Divulgação Pública de Informação Prudencial. Banco VTB África, S.A./2022

Com efeito e de acordo com a 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 n.º 05/22 de 13 de Junho do Banco Nacional de Angola, efectua-se por meio do 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 atravessa 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.

O Plano de Contingência, aprovado pelo Conselho de Administração, tem por objectivo superar as consequências negativas das sanções impostas pelos EUA e pela UE, que proíbem ao Banco de realizar as operações em determinadas moedas estrangeiras, nomeadamente em dólar americanos e em Euros. A implementação do Plano permitiu ao nosso Banco estabilizar a situação, regularizar as relações com os clientes, bem como continuar a prestar todos serviços e produtos bancários em moeda nacional. Expectamos que o Banco vai retornar as actividades normais no decurso do ano de 2024.

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 da informação prudencial:

Handwritten signature and initials in black ink, including a stylized signature and the word "Ubank" written below it.

ANEXO III

Ponto 2. Divulgação Referente ao Modelo de Governo

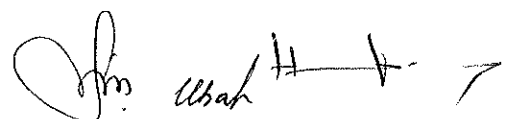
Relativamente aos sistemas de governo, o Banco VTB Africa tem a reportar o seguinte:

a) **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 Gestão de Activos e passivos
- **Olga Ivanova**
Administradora Executiva
Membro do Comité de Crédito
Membro do Comité de Gestão de Activos e Passivos
- **Oksana Tikhonova**
Administradora Executiva
Membro do Comité de Crédito
Membro do Comité de Auditoria
- **António Carlos Sumbula**
Administrador não Executivo
- **Maria de Matos**
Administradora não executiva – Independente
Presidente do Comité de Controlo Interno
Presidente do Comité de Gestão de Risco
Membro do Comité de Auditoria
- **Roberto Petz**
Administrador não Executivo

b) **A 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 Seleção e Avaliação dos Membros de Órgãos Sociais.

c) A 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.

d) Constituição de uma comissão de risco autónoma

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 reúne-se trimestralmente.

e) A descrição do fluxo de informações sobre risco para o órgão de administração.

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.

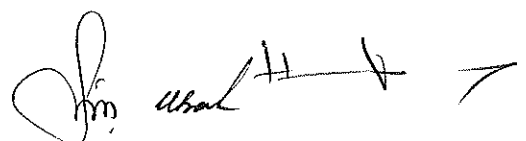
ANEXO XII

Política de Remuneração

1. a) Informações relativas aos órgãos que supervisionam a remuneração.

i. 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 nº 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, após a saída do banco da situação de contingência.



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
- José Luis Alves – accionista e membro suplente do Comité

Face a actual situação de contingência vivenciada por esta instituição, no exercício de 2022, não houve deliberações, tendo todas as questões de avaliação e remuneração sido directamente apreciadas e Assembleia Geral de Accionistas.

Relativamente a remuneração dos Colaboradores, o VTB África, conforme já referenciado em outros reportes remetidos ao supervisor e regulador da actividade financeira bancaria, 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, sua implementação e acompanhamento da politica 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 Humanos e auxiliado pelo Departamento de Recursos Humanos, afecto a Direcção Administrativa.

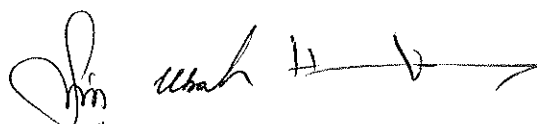
ii. Consultores externos cujo parecer foi solicitado, o organismo que os contratou e quais os domínios do quadro de remuneração visados

Com referência ao exercício de 2022, o Banco VTB África não fez recurso a contratação de Consultores Externos para assessoria relativa a execução da politica de remuneração vigente na instituição. Actualmente, a politica 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.

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

Dada a dimensão da presente instituição, a politica de remuneração não contempla, nesta data, quaisquer segmentações de actividade ou aplicabilidade às filiais ou sucursais no exterior. Em termos gerais, a politica 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;

- 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.

i. categorias de titulares de funções essenciais:

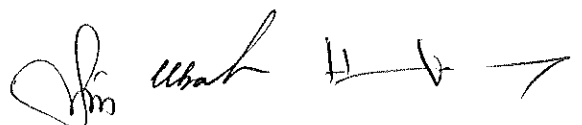
Considerando a presente política, nas categorias de titulares de funções essenciais, encontram-se:

- a. Os gestores ou responsáveis pelas funções de negócio;
- b. Colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para o órgão de administração 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.
- c. Responsáveis pelas funções de controlo e de Risco.

ii. Uma 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 à 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.

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

O Banco depois da saída da situação de contingência planeia elaborar os critérios de avaliação do desempenho tendo em conta o risco *ex-ante* e *ex-post*. De qualquer modo, observamos que a remuneração variável relativamente ao ano 2022 não foi paga.

iv. Revisão da política de remuneração da instituição com referência ao ano de 2022.

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.

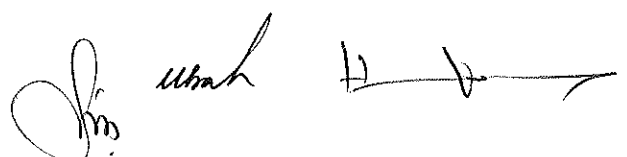
Ambas foram definidas tendo presente a legislação geral (incluindo a laboral), as regras aplicáveis neste domínio às Instituições Financeiras Bancárias e as melhores práticas de sector, visando retribuir adequadamente a responsabilidade, assim como atrair, reter e motivar os colaboradores, compensando 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 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 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 bancária 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

v. 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.

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


O Banco planeia após a saída da situação de contingência, elaborar as políticas e critérios subjacentes de acordo com os requisitos do BNA e os padrões internacionais.

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

Tendo em conta os riscos provenientes da situação de contingência, o pagamento da remuneração variável relativamente ao ano 2022, de acordo com as políticas e demais procedimentos internos, não foi paga.

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;

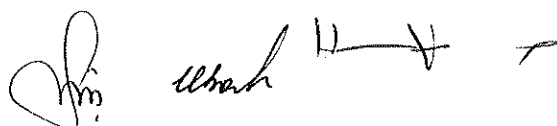
➤ A componente variável total atribuída a qualquer colaborador identificado não pode exceder o valor da componente fixa anual que lhe for atribuída;

➤ 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.

Tal como já referenciado acima, o banco planeia, após a saída da situação de contingência, elaborar os parâmetros e fundamentos subjacentes de acordo com os requisitos do BNA e as padrões internacionais. Observar uma vez mais que, 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.

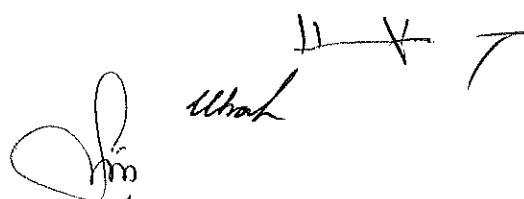
Comité de Avaliação, Remuneração e Nomeação dos Membros dos Órgãos Sociais.

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 nº 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 VTB África reviu e actualizou o regulamento afecto a este comité que aguarda aprovação em Assembleia Geral de Accionistas.

Não obstante as disposições dos normativos acima mencionados, a Lei das Sociedades Comerciais bem como o contrato social do VTB África, estabelecem especificamente que a definição da remuneração dos membros dos órgãos sociais é da competência da Assembleia Geral de Accionistas.

Alem do comité supramencionado, relativamente a remuneração de Colaboradores, o Banco VTB África SA, conforme já referenciado em relatórios anteriores, face a sua não obrigatoriedade, prescindiu da formalização da constituição Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações do Conselho de Administração, nos termos do artigo 191º da actual LRJIF, porquanto não é uma IFB de relevância sistémica.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the word 'Ulhak'.