



| Confiança e Transparência |

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS ***POLÍTICA***

COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES
BODIVA
Luanda – Angola

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	ACRÓNIMOS.....	2
3.	ÂMBITO.....	3
4.	OBJECTIVO.....	3
5.	DEFINIÇÕES.....	4
6.	COMISSÃO DE REMUNERAÇÃO	5
7.	COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO.....	5
8.	REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS.....	6
9.	REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS.....	7
10.	REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL	7
11.	REMUNERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL	7
12.	OUTROS BENEFÍCIOS	8
13.	REFERÊNCIAS LEGAIS E REGULAMENTARES.....	8
14.	CONTROLO DA VERSÃO DO DOCUMENTO.....	9



1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais é da responsabilidade da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações da BODIVA, que tem como objectivo determinar as várias componentes da remuneração, consoante os órgãos sociais a que se destina, bem como eventuais benefícios ou complementos.

Esta política foi elaborada atendendo a dimensão, natureza e características próprias da BODIVA complexidade e a situação económica consistente com os objectivos, valores, interesses e solvabilidade no longo prazo.

Acreditamos igualmente que, o seu alinhamento aos objectivos estratégicos da Sociedade irá, concomitantemente, maximizar o desempenho e a eficácia, contribuindo, desta forma, para o aumento do retorno expectável pelas partes interessadas.

2. ACRÓNIMOS

BODIVA – Bolsa de Dívida e valores de Angola.

CR – Comissão de Remunerações.





3. ÂMBITO

A presente Política é aplicável aos membros dos órgãos sociais da BODIVA.

A política de Remuneração é aplicável aos seguintes membros dos órgãos sociais da BODIVA:

- a. Todos os membros Executivos do Conselho de Administração da BODIVA, considerando-se como tal todos os que integram a Comissão Executiva (Administradores Executivos);
- b. Todos os membros Não Executivos do Conselho de Administração da BODIVA (Administradores Não Executivos);
- c. Todos os membros do Conselho Fiscal da BODIVA;
- d. Membros da Assembleia Geral.

4. OBJECTIVO

A Política de Remunerações tem em consideração, designadamente, os seguintes objectivos e requisitos:

- a. Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- b. Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente;
- c. Evitar situações conflitos de interesses;





- d. Estruturar mecanismos de remuneração que sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensões, organização e complexidade das actividades da BODIVA;
- e. Ser compatível com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo da BODIVA, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;

A Política de Remunerações tem ainda como objectivo recompensar os órgãos sociais pelo seu desempenho na BODIVA a longo prazo e pela satisfação dos interesses do (s) accionista (s) dentro do contexto temporal relevante.

5. DEFINIÇÕES

- a. Política de Remuneração: Conjunto de princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios aplicáveis à remuneração paga aos membros dos órgãos sociais, mesa da assembleia geral e fiscalização da BODIVA.
- b. Remuneração: Todas as formas de remuneração fixa ou variável, incluindo os pagamentos e as prestações em dinheiro ou em espécie, atribuídas directamente aos membros dos órgãos sociais da BODIVA como contrapartida das funções que desempenham.
- c. Componente fixa da remuneração: Significa a remuneração cujas condições de atribuição e montante decorrem de norma imperativa ou são baseadas em critérios predeterminados, são transparentes no que respeita ao montante individual atribuído, são estabelecidas para o período do mandato, não podendo ser unilateralmente modificados;





durante o exercício das funções, não constituem incentivos para assunção de riscos e não dependem do desempenho;

- d. Componente variável da remuneração: Significa a remuneração cuja condição de atribuição e montante está directamente associada aos resultados da Sociedade.

6. COMISSÃO DE REMUNERAÇÃO

Nos termos do artigo 13.º dos Estatutos da BODIVA, a remuneração dos membros dos órgãos sociais, incluindo prémios, segurança social e outras prestações ou benefícios complementares, são propostos pela Comissão de Remunerações (aprovada em Assembleia Geral de Accionistas de 07 de Novembro de 2019), a quem compete:

- a. Propor a política de remunerações dos membros dos órgãos sociais da BODIVA;
- b. Propor a remuneração dos titulares dos órgãos sociais da BODIVA de acordo com a política definida;
- c. Dar conhecimento aos accionistas, nas assembleias gerais anuais de aprovação e contas, dos critérios e parâmetros da política de remuneração dos membros dos órgãos sociais e da avaliação do desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração.

7. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

As diferentes componentes da remuneração são estabelecidas tendo como objectivo obter um nível de equilíbrio do pacote remuneratório que





incorpore, (i) as exigências das funções desempenhadas, (ii) a actividade da BODIVA (ii) e as práticas do mercado.

As componentes são:

- ✓ Remuneração fixa;
- ✓ Remuneração variável;
- ✓ Outros benefícios, caso exista.

8. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

- a. A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.
- b. O valor total da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior ao valor correspondente à percentagem máxima dos lucros líquidos consolidados do exercício que, para cada ano, for definido pela Assembleia Geral.
- c. A fixação do valor a atribuir a título de remuneração variável tem em conta, designadamente, a capacidade de manterem uma base sólida de fundos próprios e o desempenho e resultados globais da BODIVA, não devendo incentivar directa ou indirectamente, a tomada excessiva de risco nem potenciar conflitos de interesses e devendo ser sustentável face a estratégia e situação financeira da BODIVA.
- d. A componente fixa da remuneração dos Administradores Executivos corresponde a 75% da remuneração do Presidente da Comissão Executiva, sendo que qualquer alteração carece da deliberação da Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações.





9. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A remuneração dos administradores não executivos é feita sob o mecanismo de senhas de presença, com excepção do Presidente do Conselho de Administração cuja remuneração é feita sob a forma de salário, no valor correspondente a 60% da remuneração do (a) PCE. O valor das senhas de presença corresponde a 20% da remuneração do PCA. O valor das senhas de presença pode ser revisto periodicamente sempre que a alteração de circunstâncias assim exigir. A remuneração não inclui qualquer componente que dependa do desempenho da BODIVA.

10. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

- a. Os membros do Conselho Fiscal têm uma remuneração cuja componente é exclusivamente fixa, podendo ser revista periodicamente sempre que a alteração de circunstâncias assim exigir. A remuneração não inclui qualquer componente que dependa do desempenho da BODIVA.
- b. A remuneração do Presidente do Conselho Fiscal e dos respectivos vogais corresponde a 50% do salário do PCA.
- c. Os suplentes do Conselho Fiscal apenas serão remunerados em caso de substituição, e em igual percentagem a dos membros efectivos.

11. REMUNERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL

- a. A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral é feita sob mecanismos de senhas de presença, cujo valor difere em função





do cargo exercido, sendo que a remuneração da Presidente da Mesa da Assembleia Geral corresponde a 30% da remuneração do PCA, a do Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral corresponde a 25% da remuneração do PCA e a do Secretário da Mesa da Assembleia Geral corresponde a 20% da remuneração do PCA. O valor das senhas de presença pode ser revisto periodicamente sempre que a alteração de circunstâncias assim exigir.

12. OUTROS BENEFÍCIOS

- a. Os Administradores Executivos podem gozar dos benefícios, designadamente no que respeita a benefícios sociais e a pensões, nos termos que sejam concretizados pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações.
- b. Na concretização dos benefícios dos Administradores Executivos deve ser tida em consideração as condições financeiras e estrutura de remunerações da BODIVA, bem como as políticas e práticas remuneratórias do mercado, desde que comparáveis à BODIVA.

13. REFERÊNCIAS LEGAIS E REGULAMENTARES

- Lei n.º 22/15, de 31 de Agosto – Aprova o Código dos Valores Mobiliários;





Decreto Legislativo Presidencial n.º 6/13, de 10 de Outubro – Aprova o Regime Jurídico das Sociedades Gestoras de Mercados Regulamentados e de Serviços Financeiros sobre Valores Mobiliários;

- Regulamento da CMC n.º 1/19, de 5 de Fevereiro – Estabelece as condições de funcionamento das Sociedades Gestoras de Mercados Regulamentados, de Câmaras de Compensação, de Sistemas Centralizados e de Liquidação de Valores Mobiliários;
- Regulamento da CMC n.º 7/16, de 30 de Junho – Regime aplicável às Infra-estruturas de Mercado, englobando os Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, os Sistemas de Registo junto de um único agente de intermediação, os Sistemas de Liquidação e as Contrapartes Centrais;
- Código Deontológico;
- Política de *Compliance*;
- Política de Identificação de Conflitos de Interesses.

As directrizes definidas na presente Política passam a ser aplicadas imediatamente após a aprovação e publicação da mesma.

14. CONTROLO DA VERSÃO DO DOCUMENTO

- **Data de Aprovação:** 30/03/2026;
- **Vigência do Documento:** Indeterminada;





▪ ***Responsáveis pelo Documento:***

<i>Etapas</i>	<i>Área Responsável</i>
<i>Versão</i>	2ª Versão
<i>Elaboração</i>	Comissão de Remunerações
<i>Revisão</i>	Comissão de Remunerações
<i>Aprovação</i>	Assembleia Geral

