

# Política de Recrutamento, Seleção, Avaliação da Adequação, Sucessão e Diversidade dos Membros dos Órgãos da Administração e de Fiscalização

**YETU**

Tradição e Inovação



Dezembro | 2021  
Versão 01

## ÍNDICE

<b>1.   INTRODUÇÃO</b> .....	<b>2</b>
1.1.   SUMÁRIO .....	2
1.2.   OBJECTIVOS .....	2
1.3.   ÂMBITO .....	3
1.4.   ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR.....	3
<b>I. RECRUTAMENTO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO</b> .....	<b>4</b>
1.   PRINCÍPIOS GERAIS .....	4
2.   SOBRE OS REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO .....	5
2.1.   IDONEIDADE, HONESTIDADE E INTEGRIDADE .....	5
2.2.   QUALIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.....	5
2.3.   INDEPENDÊNCIA E CONFLITO DE INTERESSES .....	5
2.4.   DISPONIBILIDADE .....	6
2.5.   AVALIAÇÃO COLECTIVA .....	6
3.   RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO.....	6
4.   PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO .....	7
5.   REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES DE DELEGAÇÃO DE COMPETÊNCIAS / PODERES .....	8
6.   MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS .....	8
<b>II. SOBRE A SUCESSÃO</b> .....	<b>9</b>
1.   SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS SUCESSORES .....	9
1.1.   SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS INTERNOS .....	9
1.2.   SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS EXTERNOS.....	9
2.   PLANO DE DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO.....	10
<b>III. SOBRE A DIVERSIDADE</b> .....	<b>11</b>
1.   PRINCÍPIOS E DIRECTRIZES.....	11
1.1.   DIRECTRIZES.....	11
1.2.   IGUALDADE DE OPORTUNIDADES .....	11
1.3.   DIVERSIDADE E PROMOÇÃO DA INCLUSÃO .....	12
<b>2.   COMPROMISSO</b> .....	<b>14</b>
<b>4.   DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	<b>15</b>
<b>5.   ANEXO I - PERFIS DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA</b> .....	<b>16</b>

## 1. | INTRODUÇÃO

### 1.1. | SUMÁRIO

De acordo com as boas práticas sobre governança corporativa e políticas de recrutamento, selecção e avaliação da adequação os ("Política"), as responsabilidades dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização devem incluir entre outras a definição, aprovação e supervisão da implementação de:

- Disposições destinadas a assegurar que as avaliações de adequação individual e colectiva do órgão de gestão sejam realizadas de forma eficaz, e que a composição e o planeamento de sucessão do órgão de administração sejam apropriados e que o órgão de administração desempenha as suas funções efectivamente;
- Composição do órgão de administração e nomeação e sucessão de seus membros, na medida em que, sem prejuízo das disposições constantes direito societário, o órgão de administração deve ter um número adequado de membros e uma composição adequada e deve ser nomeado por um período apropriado, sendo certo que, as nomeações para um novo mandato apenas devem ocorrer após o resultado da avaliação de desempenho do membro durante o último mandato;
- Todos os membros do órgão de administração devem cumprir com as normas de adequação, competindo ao órgão de administração o dever de identificar e seleccionar membros qualificados e experientes e assegurar um planeamento apropriado da sucessão para o órgão de administração, que seja consistente com todos os requisitos legais relativos à composição, nomeação ou sucessão do órgão de administração;
- Sem prejuízo dos direitos dos accionistas de nomear membros, ao recrutar membros para o órgão de administração, o membros não executivos do órgão de administração e de fiscalização, na sua função de supervisão, podem contribuir para a selecção de candidatos para cargos no órgão de administração para: (i) preparar uma descrição das funções e competências para uma determinada nomeação; (ii) avaliar o equilíbrio adequado de conhecimentos, competências e experiência do órgão de administração; (iii) avaliar o tempo necessário para o exercício da função; e d. considerar os objectivos da política de diversidade".

### 1.2. | OBJECTIVOS

A presente Política estabelece: (i) os princípios gerais e objectivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação; (iv) os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos requisitos legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vi) os meios de formação profissional disponibilizados pelo Banco YETU, S.A. ("Banco YETU") tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências; (vii) estabelecer princípios com vista a assegurar que a instituição está preparada para garantir a continuidade da gestão, sempre que os membros do seu órgão de administração cessem as suas funções ou deixem, por qualquer razão, de exercer essas funções na instituição; (viii) definir directrizes que visam a potencialização um ambiente favorável que facilite e potencialize a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a diversidade e inclusão dos membros dos órgãos de administração, apostando em um modelo de gestão de pessoas comprometidas com a excelência profissional e a qualidade de vida, tudo em conformidade com a legislação vigente e seguindo as melhores práticas internacionais.

### 1.3. | ÂMBITO

---

Esta Política aplica-se aos:

- a) Membros não executivos do Conselho de Administração (“Administradores Não Executivos”);
- b) Membros executivos do Conselho de Administração, considerando-se como tal os que integram a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- c) Membros, efectivos e suplentes, do Conselho Fiscal.

Cabe a Direcção de Organização e Qualidade (“DOQ”) garantir a publicação e divulgação desta Política. Sendo da Assembleia Geral a iniciativa para a actualização e revisão da presente Política, sob proposta do Conselho de Administração (“CA”), se as mesmas decorrerem de disposições legais e regulamentares.

### 1.4. | ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

---

A presente Política cumpre com o disposto no *artigo 184.º da Lei n.º 14/2021, de 19 de Maio – Regime Geral das Instituições Financeiras (“RGIF”)* e assegura, que o Banco YETU, adopta as normas nacionais para a governação das instituições financeiras.

A Política foi elaborada tendo em conta o enquadramento legal e regulamentar aplicável, incluindo:

- Lei n.º 14/21, de 19 de Maio - Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras (RGIF);
- Aviso n.º 10/21, de 18 de Junho – Código do Governo Societário das Instituições Financeiras;
- Lei n.º 5/20, de 27 de Janeiro – Lei de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais, do Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa;
- Lei n.º 01/04, de 13 de Fevereiro – Lei das Sociedades Comerciais (LSC).

---

## I. RECRUTAMENTO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

---

### 1. | PRINCÍPIOS GERAIS

---

A adequação dos órgãos da administração e fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um factor determinante na gestão sã e prudente das instituições financeiras, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, investidores, credores, accionistas e outras entidades.

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização inicia-se com um processo de auto-avaliação e visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários devendo ter em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da actividade e dimensão do Banco YETU e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o Conselho de Administração, designadamente, em termos de diversidade de género das pessoas designadas para o Conselho de Administração (administradores com funções executivas e funções não executivas), deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e, designadamente, promover o objectivo de atingir, progressivamente, um terço de representação do género como mínimo, nos próximos mandatos.

A proporção de pessoas de cada género designadas para cada órgão de administração e fiscalização deve ser progressivamente implementada, sendo que o limiar deve ser cumprido relativamente às renovações e substituições de mandato dos administradores executivos e não executivos.

Para o cumprimento dos objectivos de diversidade na composição do Conselho de Administração, a Comissão Executiva e do Conselho Fiscal devem ser adoptadas as seguintes medidas:

- Assegurar que, no âmbito do processo de sucessão, a identificação de potenciais candidatos tem em consideração o número de pessoas do género sub-representado, sem prejuízo da análise das necessidades do Banco YETU e da adequação colectiva do órgão;
- Assegurar que as acções desenvolvidas são documentadas.

Tendo como objectivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, o Banco YETU estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política, a qual se define e se rege pelo Regime Geral das Instituições Financeiras, pela Lei das Sociedades Comerciais e pela regulamentação do Banco Nacional de Angola.

## 2. | SOBRE OS REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

Para efeitos da presente Política consideram-se Requisitos Individuais de Adequação:

### 2.1. | IDONEIDADE, HONESTIDADE E INTEGRIDADE

Na avaliação da idoneidade deve ser tido em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspectos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

A apreciação da idoneidade deve ser efectuada com base em critérios de natureza objectiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

### 2.2. | QUALIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Banco YETU bem como com os riscos associados à actividade por este desenvolvida.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a actividade do Banco YETU, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas. Em especial, os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efectuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste órgão.

A avaliação deste requisito não se deve limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição financeira ou outra empresa, devendo igualmente ser ponderada a experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das actividades exercidas, bem como da função a exercer.

### 2.3. | INDEPENDÊNCIA E CONFLITO DE INTERESSES

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e independência de espírito.

- **Independência de Espírito**

A “*independência de espírito*” é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração, sendo exigível a cada membro do órgão de administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado “independente” nos termos referidos abaixo.

Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar activamente as suas

funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objectiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades. Enquanto a “independência de espírito” é aplicável a todos os membros do órgão de administração, o princípio de “ser independente”, é exigido a certos membros do órgão de administração no exercício da sua função de supervisão e fiscalização.

## **2.4. | DISPONIBILIDADE**

---

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respectivas funções.

Os membros executivos do Conselho de Administração devem desempenhar as suas funções em regime de exclusividade e a tempo inteiro.

Sem prejuízo das regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não pode ser susceptível de prejudicar o exercício de funções, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesse ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

## **2.5. | AVALIAÇÃO COLECTIVA**

---

Na avaliação colectiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve ser verificada se a composição desses órgãos reúne, em termos colectivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação.

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar, em termos colectivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca de retalho/empresas, tesouraria/AML/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

## **3. | RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

---

A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal cabe aos Accionistas.

#### 4. | PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

A avaliação da adequação individual e colectiva, de acordo com os critérios previstos na presente Política, deve ser realizada antes do início do exercício de funções, no decurso de todo o mandato, com uma periodicidade mínima anual, e quando se verificarem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

Independentemente do momento em que ocorra, nos termos do ponto anterior, a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de auto-avaliação.

Com o objectivo de salvaguardar a coerência de critérios a ser utilizados entre os vários decisores para gestão corrente, bem como, para garantir a continuidade de funções, estabeleceram-se as seguintes regras que devem observar-se, escrupulosamente, no cumprimento do processo delegação de competências:

- As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro podem vir a ser preenchidas por cooptação, por pessoa para esse efeito indicada pelo Conselho de Administração, com observância da presente Política e do Estatuto;
- A cooptação deve observar as regras de autorização junto do organismo de supervisão competente e deve ser submetida a ratificação pelos Accionistas na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação;
- As pessoas indicadas para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao Conselho de Administração, no caso de cooptação, *curriculum vitae* detalhado, acompanhado de uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de registo junto do Banco Nacional de Angola;
- Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal que alterem o conteúdo das declarações acima referidas devem ser comunicados aos Accionistas.

Para efeitos da presente Política, consideram-se *supervenientes* tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.



---

## 5. | REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES DE DELEGAÇÃO DE COMPETÊNCIAS / PODERES

---

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem evitar qualquer situação susceptível de originar conflitos de interesse.

As situações de conflitos de interesse são tratadas ao abrigo do regime definido pelo normativo interno do Banco YETU, designadamente, o Código Ética de Conduta, a Política de Gestão de Conflitos de Interesses e Transacções com Partes Relacionadas e o Regulamento do Conselho de Administração.

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem comunicar o exercício de qualquer actividade exterior às funções desempenhadas no do Banco YETU, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades.

---

## 6. | MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

---

O Banco YETU disponibiliza, suportando os respectivos custos, aos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal, o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

Disponibiliza igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) relativa, não só, a temas de natureza obrigatória (risco operacional, branqueamento de capitais, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respectivas funções.

---

## II. SOBRE A SUCESSÃO

---

### 1. | SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS SUCESSORES

---

A selecção e avaliação de potenciais sucessores pode ser feita através de processo interno, externo ou ambos.

O processo interno consiste na identificação de colaboradores com elevado potencial que possam ser futuramente designados para cargos no Conselho de Administração e é sempre acompanhado pelo Conselho de Administração.

Relativamente aos membros não executivos do Conselho de Administração, a identificação de potenciais candidatos, deve ser efectuada, preferencialmente, através de recrutamento externo com utilização de mais de uma empresa especializada, potenciando a independência destes membros.

Na selecção e avaliação de potenciais candidatos a membros executivos do órgão de administração, deve ter-se em consideração o rácio de metade de candidatos internos e metade de candidatos externos, de forma a garantir a continuidade do negócio, bem como a diversidade da experiência dos candidatos externos e o seu potencial valor acrescentado para órgãos de administração.

#### 1.1. | SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS INTERNOS

---

Para efeitos de selecção e identificação dos colaboradores com elevado potencial para integrar o órgão de administração, devem ser implementados processos de avaliação das suas competências e aptidões.

A avaliação de potenciais candidatos para exercer funções executivas no órgão de administração, a realizar por entidade externa, pode ocorrer pelo menos uma vez em cada mandato do Conselho de Administração.

#### 1.2. | SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS EXTERNOS

---

A identificação de potenciais candidatos externos para membros do Conselho de Administração pode ser efectuada, caso se entenda necessário, através de contratação de uma ou mais empresas especializadas, a fim de obter um leque mais alargado de potenciais candidatos.

O Banco YETU deve desencadear, de forma tempestiva, uma pesquisa de potenciais candidatos externos para o Conselho de Administração sendo as conclusões deste processo apreciadas pelos Accionistas em tempo útil para efeitos da sucessão, devendo o processo ser confidencial, não envolvendo qualquer contacto directo entre o Banco YETU e os candidatos.

O recrutamento externo, a acontecer, deve obedecer às seguintes regras:

- Mapeamento de mercado, através da selecção de candidatos externos consistente com as lacunas identificadas e/ou os perfis de função esperados;
- Avaliação de candidatos internos e externos de forma homogénea e consistente;
- Eventual contacto por empresa especializada em recrutamento de executivos, relativamente a candidatos externos identificados, para entrevistas ou obtenção de referências que permitam melhor avaliar os respectivos perfis.

---

## 2. | PLANO DE DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO

---

A definição de planos de desenvolvimento de colaboradores é fundamental para a preparação dos futuros potenciais membros executivos dos órgãos da administração.

À medida que os colaboradores com maior potencial são identificados, o Conselho de Administração deve assegurar, com o apoio da DRH, que são definidos planos de formação e orientação para desenvolvimento de novas capacidades e reforço das existentes.

---

### **III. SOBRE A DIVERSIDADE**

---

#### **1. | PRINCÍPIOS E DIRECTRIZES**

---

##### **1.1. | DIRECTRIZES**

---

O respeito pela diversidade perante os públicos interno e externo obedece as seguintes directrizes:

1. Promover a inclusão de todos, sem discriminação e intolerância, independentemente de etnia, cor, género, idade, estado civil, orientação sexual ou religiosa, condição física ou classe socioeconómica;
2. Promover o respeito à dignidade do ser humano, preservando a sua individualidade;
3. Estimular um ambiente saudável, de respeito mútuo e em relação às divergências de ideias;
4. Assegurar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento e de evolução na carreira interna a todos os Colaboradores;
5. Promover acções de incentivo para que os relacionamentos sejam conduzidos de forma respeitosa, inclusiva e participativa;
6. Contribuir para que a organização do Banco seja vista como uma instituição diversa e inclusiva.

##### **1.2. | IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

---

Para a concretização dos objectivos e compromissos relativos à igualdade de oportunidades, o Banco assume e promove os seguintes princípios básicos de actuação que devem reger suas relações laborais, em geral e, em particular para os membros dos órgãos de administração e fiscalização, nomeadamente:

- a) Garantir a qualidade do emprego, como meio fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, fomentando a manutenção de postos de trabalho de qualidade, que garantam um aprimoramento contínuo das aptidões e competências dos profissionais;
- b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais ao desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional da equipe humana do Banco nos seguintes âmbitos:
  - i. Promoção, desenvolvimento profissional e compensação: valorizar os conhecimentos e habilidades necessários para realização do trabalho, por meio de avaliação objectiva de desempenho;
  - ii. Em particular, tanto na realização de propostas individuais de objectivos, como na avaliação de desempenho e, se for o caso, no reajuste salarial, serão considerados critérios de igualdade de oportunidades, de não discriminação e de respeito pela diversidade, de forma a promover a progressão pessoal e profissional da equipe do BANCO e a reconhecer os conhecimentos e competências necessários a cada função, além dos atributos dos profissionais para a criação de valor, a dedicação e responsabilidade no desempenho de suas funções;
  - iii. Escolha dos melhores profissionais por meio de sistemas de selecção baseadas no

- mérito e nas capacidades dos candidatos;
- iv. Promoção de uma comunicação transparente, respirando a inovação e concedendo a autonomia necessária ao profissional no exercício de suas funções; e
  - v. Eliminação de quaisquer acções contrárias à igualdade de oportunidades.
- c) Promover a igualdade de género em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais no intuito de:
- i. Reforçar o compromisso com a igualdade de género, tanto para a organização quanto para a sociedade, e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos;
  - ii. Garantir o princípio de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de género;
  - iii. Adoptar acções positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso do género menos representado aos cargos de responsabilidade nos quais tenham escassa ou nula representação;
  - iv. Procurar uma representação equilibrada nos diferentes órgãos de tomada de decisões e níveis hierárquicos, garantindo a condição de igualdade de oportunidades em todos os âmbitos de actuação;
  - v. Fomentar a organização das condições de trabalho para permitir a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais do Banco, independentemente de género, e garantir a eliminação de todas as discriminações por motivo de género.
- d) Homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios oferecidos a todos os profissionais em tempo parcial e em tempo integral;
- e) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade de condições de trabalho para os profissionais que representam a mesma exigência e o mesmo valor;
- f) Excluir os preconceitos que possam existir em relação a pessoas cuja condição social, cultural ou educacional não correspondam aos modelos tradicionalmente considerados de referência ou habituais ou que possam condicionar indevidamente o progresso profissional, desprezando o mérito e a capacidade das pessoas.

### **1.3. | DIVERSIDADE E PROMOÇÃO DA INCLUSÃO**

Para a concretização dos objectivos e compromissos indicados em relação à diversidade e à promoção da inclusão, o Banco assume e promove os seguintes princípios básicos de actuação que devem reger o desenvolvimento das suas relações laborais:

- a) Garantir a não discriminação entre seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias que sejam dignas de tutela;
- b) Promover que todos os profissionais contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;
- c) Promover um sentimento de inclusão que visa garantir que todos os profissionais se considerem parte do projecto empresarial e reconheçam o seu papel inclusivo na comunidade local, nacional e internacional. Com isso, pretende-se que os valores, princípios e objectivos sejam assumidos como próprios pela equipe humana e que o seu contributo seja percebido como um componente essencial não só do desenvolvimento profissional, mas também pessoal;

- d) Levar em consideração que certas limitações nas capacidades físicas e/ou intelectuais que podem ser um obstáculo ao desenvolvimento de algumas tarefas representam, pelo contrário, uma mais-valia significativa em outros desempenhos. Em qualquer caso, não identificar tais circunstâncias, de forma preliminar e infundada, como obstáculos a uma integração adequada no trabalho;
- e) Reconhecer que o contributo de pessoas de diferentes origens, raças ou etnias representam uma fonte de enriquecimento permanente e decisivo para o Banco, que devem ser preservados e promovidos;
- f) Assegurar que os processos de selecção e contratação se baseiem em critérios neutros e objectivos de mérito e competência, ao mesmo tempo que se estabelecem acções específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;
- g) Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional e ao desenvolvimento profissional, estejam assentes em critérios equitativos, de forma a eliminar em todas as decisões corporativas motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;
- h) Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;
- i) Preservar um ambiente livre de assédio moral e sexual no trabalho, principalmente aqueles cuja, intenção ou fundamento seja, a discriminação directa ou indirecta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;
- j) Desenvolver constantemente políticas de sensibilização dos profissionais que integram o Banco, especialmente daqueles que desempenham responsabilidades de gestão, a fim de que valorizem e promovam a importância da diversidade e o que ela representa;
- k) Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o carácter plural e inclusivo do Banco;
- l) Facilitar a mobilidade interna e a interacção na organização com o objectivo de promover redes de contactos e de equipas que aproveitem o multiculturalismo. Monitorar e actualizar constantemente os processos e procedimentos de gestão para que se produzam esses contactos e trabalhos em comum que potencializem a diversidade inclusiva; e
- m) Garantir o direito de liberdade sindical.

## 2. | COMPROMISSO

Sem prejuízo das disposições acima, o Banco YETU compromete-se, de acordo com as competências de cada órgão, a desenvolver esforços tendentes a promover a diversidade nos seus órgãos de administração e fiscalização, em particular em relação aos seguintes critérios:

- a) **Idade:** uma combinação entre a experiência dos membros mais seniores e a nova perspectiva dos membros mais novos destina-se a promover um processo de tomada de decisão mais ágil, ponderada, inovadora e sustentável;
- b) **Género:** a diversidade de género visa promover a existência de perspectivas e estilos diferentes, trazendo inovação e criatividade ao órgão respectivo;
- c) **Origem geográfica:** a diversidade de origem geográfica contribui para criar e reforçar relações de cooperação entre os vários espaços geográficos onde o Banco YETU opera e para permitir uma melhor adaptação a essas geografias, bem como reforçar a resposta aos desafios globais e crescentes do Banco;
- d) **Habilitações:** um equilíbrio de habilitações permite dispor das competências necessárias às actividades do Banco e à estratégia definida, incluindo em áreas como economia, finanças, engenharia, ciências naturais, contabilidade, gestão de empresas e direito;
- e) **Experiência profissional:** um *background* diversificado e equilibrado permite dispor de *know-how* apropriado às actividades do Banco YETU e à estratégia definida, designadamente, nas áreas de energia/petróleo e gás, financeira, contabilidade, jurídica, governo societário, mercado de valores mobiliários/derivados, retalho, indústria, relações com investidores, banca, estratégia, responsabilidade social corporativa, gestão de riscos, auditoria, aprovisionamento e gestão de activos, marketing, ambiente e sustentabilidade.

O Banco YETU assume ainda o compromisso de monitorizar o alinhamento desta política com os mais avançados padrões de governo societário nacionais e internacionais e revê-la com periodicidade anual, sempre com antecedência razoável em face da realização da assembleia geral ordinária de accionistas e fixar um objectivo para a representação do género.

---

#### 4. | DISPOSIÇÕES FINAIS

---

1. A presente Política deve ser revista anualmente, ou sempre que se considere que a mesma carece de actualizações.
2. A presente Política é divulgada no sítio da internet do Banco YETU (disponível em [www.bancoyetu.ao](http://www.bancoyetu.ao)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.
3. As alterações a que futuramente houver lugar, salvo quando decorram directamente de imperativo legal, serão previamente aprovadas pelo CA.

--//--



## 5. | ANEXO I - PERFIS DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA

De acordo com as melhores práticas nacionais e internacionais, os membros ou candidatos a membros de órgãos de administração devem, em qualquer circunstância:

- a) Gozar de idoneidade e actuar com honestidade e integridade;
- b) Agir com independência de espírito independentemente da dimensão e organização interna do Banco e da natureza, âmbito e complexidade das suas actividades;
- c) Ter em consideração os deveres e responsabilidades do cargo específico.

As instituições devem assegurar-se da adequação individual e permanente dos membros do órgão de administração e dos potenciais candidatos a membros do órgão de administração, em particular, se os membros:

- Possuem idoneidade;
- Possuem conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das suas funções;
- Têm condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permita avaliar as decisões do órgão de administração e outras decisões relevantes de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar efectivamente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;
- Têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respectivas funções na instituição.

### – PERFIL DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

#### 1. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO E OUTRAS COMPETÊNCIAS:

##### Qualificações:

- Licenciatura.

##### Experiência:

- Vasto currículo no sistema financeiro com uma proporção significativa de posições de administração ou gestão de topo e experiência no sector de actividade do Banco ou área relevante semelhante.

##### Conhecimentos e Outras competências:

- Capacidade para inspirar e estimular a liderança;
- Compreensão do negócio;
- Preparação para o futuro;
- Construção / obtenção do melhor por parte do Conselho de Administração;
- Trabalhar com o Presidente da Comissão Executiva de forma eficaz;
- Excelentes capacidades de comunicação com as partes interessadas (“*stakeholders*”).

## – PERFIL DO PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA

### 1. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO E OUTRAS COMPETÊNCIAS:

#### Qualificações Mínimas:

- Licenciatura em gestão/finanças ou equivalente;
- Mestrado em gestão, estratégia ou administração, preferencialmente.

#### Experiência mínima:

- Vasta experiência recente em áreas relacionadas com o sector de actividade bancária.

#### Conhecimento e Outras competências:

- Conhecimento do sector e produtos bancários;
- Profundo conhecimento da economia e da dinâmica de mudança do contexto empresarial;
- Capacidade de decisão;
- Resiliência;
- Capacidades de orientação estratégica e de gestão de topo;
- Excelentes capacidades técnicas de análise;
- Capacidades de negociação, interpessoais e de relacionamento;
- Competências para prosseguir e atingir os resultados pretendidos dentro do período de tempo definido;
- Fortes capacidades de gestão de pessoas.

Os requisitos no presente Anexo, não dispensam o cumprimento das disposições regulamentares definidas pelo BNA.

