



POLÍTICA DE AVALIAÇÃO E ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES

(Associada à Circular n.º 009, de 14 de Setembro de 2026)

Copyright

© 2026 NOSSA Seguros. Todos os direitos reservados. Este documento e a informação nele contida são propriedade da NOSSA Seguros. É um documento confidencial e para uso interno e restrito dos seus colaboradores. É expressamente proibida, sem o consentimento prévio da empresa, a divulgação para o exterior, sob qualquer forma, de partes deste documento ou a sua totalidade.

PO.CNA.001.01_24/03/2026

Elaborado por: **DOQ**
Data: **24.06.2025**

Revisto por: **CA**
Data: **27.06.2025**

Aprovado por: **AG**
Data: **24.03.2026**

Substitui: **N/A**
APENAS PARA USO INTERNO

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	5
2. OBJECTIVO	5
3. ÂMBITO	5
4. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR	6
5. RESPONSABILIDADES	6
6. AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	7
6.1. Requisitos de adequação individual	8
6.2. Requisitos de Adequação Colectiva	9
7. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	9
8. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES	10
9. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	11
10. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	12
11. INCUMPRIMENTO	14
12. REVISÃO PERIÓDICA	14
13. DIVULGAÇÃO	14
14. REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA	14
15. ENTRADA EM VIGOR	14

Histórico de Versões

Versão	Data de Aprovação	Data de Publicação	Alterações Realizadas
0.1	24-03-2026	14-09-2026	Criação da Versão Inicial da Política

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Avaliação e Adequação dos Membros dos Órgãos Sociais e dos Titulares de Funções de Gestão Relevantes aplica-se aos membros do Conselho de Administração, aos membros do Conselho Fiscal e aos Titulares de Funções de Gestão Relevantes da NOSSA Seguros, adiante designada por NOSSA.

2. OBJECTIVO

A presente Política tem os seguintes objectivos:

- a) Definir os princípios e objectivos que lhe estão subjacentes;
- b) Definir os responsáveis pela avaliação da adequação;
- c) Determinar os requisitos de adequação;
- d) Definir os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos respectivos requisitos legalmente estabelecidos;
- e) Estabelecer as regras de prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses;
- f) Promover o acesso aos meios de formação profissional disponibilizados pela NOSSA.

3. ÂMBITO

A presente Política é aplicável:

- a) Aos membros do Conselho de Administração (CA) da NOSSA;
- b) Aos membros do Conselho Fiscal (CF) da NOSSA;
- c) Aos responsáveis pelas Funções de Gestão Relevantes, bem como aos titulares de qualquer outra função que venha a ser classificada como essencial pela NOSSA ou pela regulamentação aplicável (doravante designados por “Titulares de Funções de Gestão Relevantes”), nos termos da legislação e regulamentação em vigor.

4. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

A presente Política foi elaborada com base nos seguintes diplomas e instrumentos normativos:

- a) Lei n.º 18/22, de 7 de Julho, da Actividade Seguradora e Resseguradora, supervisionada pela ARSEG - Agência Angolana de Regulação e Supervisão de Seguros.

5. RESPONSABILIDADES

Sem prejuízo do previsto nos regulamentos, no âmbito das suas atribuições cabe:

a) **À Assembleia Geral:**

- i. aprovar a presente política e quaisquer alterações que venham a ser feitas na mesma;
- ii. eleger os membros dos órgãos sociais.

b) **À Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais:**

- i. validar o processo de avaliação / reavaliação da adequação dos membros do CA/CE;
- ii. elaborar e submeter à Assembleia Geral o relatório e as recomendações sobre o processo de avaliação e adequação.

c) **Ao Conselho de Administração (CA):**

- i. aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da Política e, quando aplicável, preparar as deliberações do CA;
- ii. aprovar os titulares das funções relevantes.

d) **À Comissão de Nomeações e Avaliações (CNA):**

- i. definir e propor a aprovação da presente política, bem como supervisionar a sua eficácia;
- ii. garantir o cumprimento dos critérios de Selecção e Adequação (competência, idoneidade, independência);
- iii. conduzir o processo de avaliação de candidatos para membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como dos titulares de funções relevantes;
- iv. conduzir o processo de reavaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como dos titulares de funções relevantes;
- v. avaliar e recomendar candidatos para cargos no Conselho de Administração (CA) e Comissão Executiva (CE);
- vi. elaborar parecer sobre as propostas de titulares das funções de gestão relevantes;

Elaborado por: DOQ

Data: 24.06.2025

Revisto por: CA

Data: 27.06.2025

Aprovado por: AG

Data: 24.03.2026

Substitui: N/A

APENAS PARA USO INTERNO

- vii. elaborar e submeter para a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais o relatório e recomendações sobre o processo de avaliação e adequação.

e) À Comissão Executiva (CE):

- i. ao PCE, em articulação com o PCA, identificar e propor candidatos para funções executivas;
- ii. encaminhar candidatos à Comissão de Nomeações e Avaliações;
- iii. propor os titulares das funções relevantes.

6. AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

Na NOSSA, a responsabilidade pela condução do processo de avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como dos titulares de funções relevantes, é da Comissão de Nomeações e Avaliações.

Nos termos do respectivo regulamento interno, compete ainda a esta Comissão, em matéria de nomeações e avaliações:

- a) Identificar e recomendar os candidatos a membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- b) Avaliar a composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência;
- c) Descrever as funções e qualificações necessárias e exigidas para o desempenho de funções nos cargos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- d) Fixar objectivos para a representação de homens e mulheres no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal;
- e) Conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objectivos referidos anteriormente;
- f) Avaliar, com periodicidade mínima anual, a estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;

- g) Elaborar recomendações e propostas de alterações;
- h) Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, os conhecimentos, competências e experiência de cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, devendo comunicar-lhes os respectivos resultados;
- i) Deliberar e avaliar a adequação dos candidatos para o exercício de funções sujeitas a registo, devendo apresentar os resultados decorrentes dessas avaliações;
- j) Aconselhar e apoiar o Conselho de Administração da NOSSA na definição das políticas de selecção e sucessão.

6.1. Requisitos de adequação individual

- a) Idoneidade;
- b) Experiência e qualificação profissional;
- c) Independência;
- d) Disponibilidade.

A adequação colectiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve ser avaliada e reavaliada, em particular, nas seguintes situações:

- a) Nomeação de novos membros para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- b) Recondução de membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se o membro for nomeado para um cargo diferente no seio do órgão;
- c) Se um membro nomeado ou reconduzido deixar de ser membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- d) Quando existir uma alteração material do modelo de negócio da Instituição, da apetência para o risco ou da estratégia ou estrutura ao nível individual ou de grupo;
- e) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a adequação colectiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

6.2. Requisitos de Adequação Colectiva

- a) Qualificação Profissional;
- b) Disponibilidade;
- c) Diversidade.

7. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

a) Processo de avaliação inicial da adequação

A avaliação inicial da adequação individual dos candidatos a membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve preceder a sua selecção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão.

b) Processo de avaliação contínua da adequação

A adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal é objecto de avaliação durante todo o mandato destas pessoas.

Com efeito, a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é monitorizada de forma contínua, ao longo do mandato, sendo efectuada uma reavaliação da adequação individual e colectiva com uma periodicidade mínima anual.

c) Avaliação sucessiva colectiva

Na avaliação sucessiva da adequação colectiva do órgão, a Comissão de Nomeações e Avaliações deve atender, entre outros que considere relevantes, aos seguintes critérios:

Para efeitos de robustez do processo, a avaliação deve considerar critérios objectivos, documentáveis e proporcionais à natureza, dimensão e complexidade das funções exercidas, incluindo a idoneidade, a qualificação profissional, a independência, a disponibilidade e a experiência relevante para o cargo.

A Comissão de Nomeações e Avaliações deve manter uma matriz de competências do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, destinada a evidenciar, de forma agregada, a adequação colectiva dos órgãos, as lacunas identificadas e as medidas de desenvolvimento ou mitigação propostas.

Os relatórios de avaliação e reavaliação devem ser submetidos à Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais e, quando aplicável, ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral, com periodicidade mínima anual ou sempre que ocorram factos susceptíveis de afectar a adequação individual ou colectiva dos avaliados.

- Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão social em causa;
- Adequação do tempo dedicado, em termos agregados, ao desempenho das funções;
- Cumprimento dos objectivos relativos à diversidade;
- Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a actividade da NOSSA;
- As áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte;
- Recomendação de eventuais alterações.

8. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES

Os Titulares de Funções de Gestão Relevantes encontram-se igualmente abrangidos pela presente Política, devendo como tal ser considerados os colaboradores cujas funções lhes confirmam influência significativa na gestão da NOSSA. Integram-se neste conceito, de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, os titulares das funções de Gestão de Risco, Controlo Interno, Auditoria Interna, Compliance, Função Actuarial, Jurídico e Contencioso, Contabilidade, Finanças, Investimentos, Subscrição, Tarificação, Resseguro, Co-seguro, Centro de Reclamações, Provedoria do Cliente, Sistemas e Tecnologias de Informação, bem como outras funções que confirmam influência significativa na gestão da NOSSA.

a) Avaliação inicial da adequação

A avaliação inicial da adequação individual dos titulares de funções relevantes deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.

O Conselho de Administração desenvolve de forma proactiva os melhores esforços para identificar possíveis candidatos a titulares de funções relevantes, assim como para preparar de forma atempada o respectivo processo de sucessão.

b) Avaliação contínua da adequação dos Titulares de Funções de Gestão Relevantes

A avaliação contínua da adequação dos titulares de funções relevantes é da competência da Comissão de Nomeações e Avaliações, a qual é igualmente a responsável pelos processos de reavaliação referentes a estes colaboradores, e processa-se nos termos previstos para a avaliação contínua da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, com as devidas adaptações.

9. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

A NOSSA consagra os recursos e o tempo necessários para assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessários ao cabal desempenho das funções atribuídas aos membros do Conselho de Administração, aos membros do Conselho Fiscal e aos Titulares de Funções de Gestão Relevantes.

No Relatório de reavaliação, anual ou específica, consoante o caso, serão identificadas as áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, considerados colectivamente, atendendo às necessidades da NOSSA e às tendências de inovação na área financeira. Entretanto, as áreas preferenciais serão anualmente revistas.

Cada membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como cada titular de funções relevantes, possui objectivos anuais de formação, os quais serão definidos no relatório de avaliação ou de reavaliação da adequação, consoante os casos. O cumprimento destes objectivos será alvo de avaliação no Relatório de Reavaliação do ano seguinte.

Sem prejuízo do disposto na Política de Formação da NOSSA, durante os processos de avaliação inicial e selecção dos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e dos titulares de funções relevantes, serão identificadas em relação a cada membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e a cada titular de funções relevantes, três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades da NOSSA, e às tendências de inovação na área financeira.

Durante os processos de reavaliação dos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e dos titulares de funções relevantes:

- a) São identificados os cursos, seminários, programas de formação e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelo membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, ou pelo Titular de Funções de Gestão Relevantes;
- b) Será especialmente relevante para este efeito o enquadramento dos meios identificados (por exemplo, educação formal, educação não formal, recursos didácticos, mentoria, entre outros) com as áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial e nas sucessivas revisões;
- c) São definidos, ainda que de forma tentativa, os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a frequentar, durante o ano seguinte, pelo membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, ou pelo Titular de Funções de Gestão Relevantes;
- d) São revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial e selecção, atendendo aos conhecimentos e competências entretanto adquiridas e às necessidades da NOSSA, e às tendências de inovação na área financeira.

A NOSSA pode contratar uma ou mais entidades externas que a auxiliem na identificação, escolha e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os seus administradores e titulares de funções relevantes.

10. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Sem prejuízo do disposto na Política de Gestão de Conflitos de Interesses, ao avaliar a independência dos membros dos órgãos sociais, deverá ser tido em conta, entre outros requisitos, se os membros, ou candidatos a membros, dos órgãos sociais possuem conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, devem ser identificados os conflitos reais ou potenciais e avaliada a respectiva materialidade. Devem ser tidas em conta, pelo menos, as seguintes situações passíveis de gerar conflitos de interesses reais ou potenciais:

Elaborado por: **DOQ**
Data: **24.06.2025**

Revisto por: **CA**
Data: **27.06.2025**

Aprovado por: **AG**
Data: **24.03.2026**

Substitui: **N/A**
APENAS PARA USO INTERNO

- a) Interesses económicos (e.g. acções, outros direitos patrimoniais, participações e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, empréstimos concedidos pela NOSSA a empresas detidas por membros dos órgãos sociais);
- b) Relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas da NOSSA;
- c) Relações pessoais ou profissionais com pessoal da NOSSA ou outras entidades do Grupo;
- d) Outros cargos desempenhados nos últimos 5 anos;
- e) Relações pessoais ou profissionais com agentes externos relevantes (e.g. estar associado a fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços relevantes);
- f) Pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
- g) Influência política ou relações políticas.

Qualquer conflito de interesses real ou potencial deve ser prontamente comunicado, discutido, documentado, decidido e adequadamente gerido pelo Conselho de Administração, com o propósito de serem adoptadas as medidas de mitigação necessárias.

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem abster-se de intervir e de votar em quaisquer questões relativamente às quais tenham um conflito de interesses.

A NOSSA deve informar as autoridades de supervisão competentes sempre que seja identificado um conflito de interesses susceptível de afectar a independência de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, incluindo informação sobre as medidas de mitigação adoptadas.

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem enviar, no início de cada ano, ao Gabinete do Secretário da Sociedade uma Declaração sobre se exercem, ou não, cargos sociais ou outras actividades que possam conflitar com as funções que desempenham na NOSSA. Esta Declaração deve ser objecto de arquivo.

Sempre que da Declaração anual existam novas informações relativamente às Declarações anteriores, a Comissão de Nomeações e Avaliações e o Conselho de Administração devem ser informados em conformidade.

11. INCUMPRIMENTO

O incumprimento das regras descritas na presente Política, pelos Colaboradores da NOSSA, pode ser considerado violação grave de deveres de conduta e, em consequência, pode dar lugar à aplicação de medidas disciplinares ou sanções contratuais.

12. REVISÃO PERIÓDICA

Os processos de prevenção, detecção, comunicação e sanção de conflitos de interesses implementados devem ser periodicamente revistos e avaliados, a fim de identificar eventuais oportunidades de melhoria, sendo adoptadas as medidas preventivas e de controlo interno necessárias para evitar a repetição de práticas ilícitas já identificadas.

13. DIVULGAÇÃO

A presente Política encontra-se disponível para consulta na intranet e no portal institucional da NOSSA.

14. REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

Esta Política deve ser revista anualmente ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a sua revisão. Cabe ao GCP propor alterações à presente Política sempre que ocorram alterações relevantes na orientação estratégica da NOSSA e/ou na regulamentação emitida pelos órgãos de supervisão ou em outras legislações a que a NOSSA esteja sujeita, desde que tais alterações afectem a conformidade da presente Política.

15. ENTRADA EM VIGOR

A presente política entra em vigor na data da sua divulgação.