

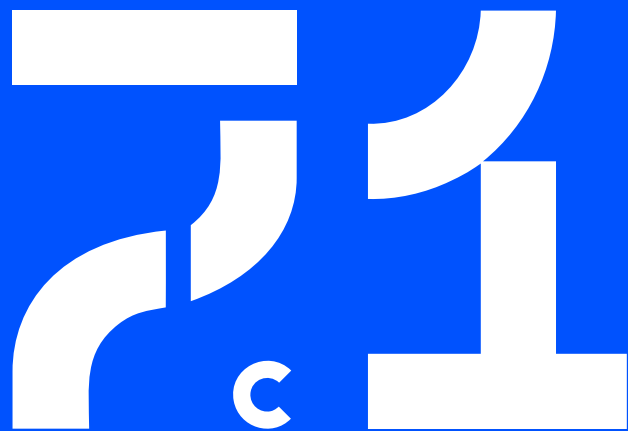


Pessoas e Cultura

7.1. Capital Humano

7.2. O que foi feito pelos Colaboradores





Capital Humano



Capital Humano

No ano de 2025, a Direcção de Pessoas & Cultura (P&C) do Standard Bank de Angola reforçou a sua visão de fazer do Banco

*“a melhor
empresa para
se trabalhar
em Angola”*

acelerando o investimento nas Pessoas, na liderança, na capacidade digital e na cultura organizacional.

Este relatório anual evidencia os progressos alcançados entre Janeiro e Dezembro de 2025, demonstrando como as acções da Direcção de P&C estão alinhadas com as prioridades imediatas e de longo prazo do Banco.

Pilares estratégicos e prioridades do ano de 2025



Desenvolver os Líderes do Futuro de Angola

Percurso Estruturado de Liderança

Durante o ano de 2025 foi implementado um quadro robusto de desenvolvimento de liderança, abrangendo todos os níveis, desde novos gestores a líderes seniores, através de programas como a Indução para Líderes, *Essentials of Business Leadership* e a “Oficina da Liderança”. Estes programas reforçam as quatro dimensões essenciais da liderança: Liderar a Estratégia, Liderar a Si Próprio, Liderar os Outros e Liderar a Cultura.

Diversidade e Sucessão

Foi priorizado o *coaching*, *mentoring* e a gestão da sucessão, com atenção especial aos talentos, sucessores e à liderança feminina.



Construir uma Cultura de Aprendizagem Contínua e Ágil

Semana da Aprendizagem & Upskilling

A 2ª edição da Semana da Aprendizagem e as sessões de formação mensais garantiram que os Colaboradores adquirissem competências orientadas para o futuro, tais como liderança, gestão de tempo, análise de dados, automação, inovação e inteligência de negócio, essenciais para o processo de transformação do Banco.

Engajamento e Crescimento

Aposta continua em iniciativas como o Pequeno-almoço mensal com Colaboradores, implementação das tardes de sexta-feira de atendimento dedicado do P&C aos Colaboradores e a ferramenta de *feedback*, permite-nos auscultar o Cliente interno de forma a endereçar as áreas de melhoria de forma mais eficiente em prol de uma cultura organizacional sustentável.



Incorporar um ADN Digital

Competências Digitais

Uma parte significativa da formação do ano 2025 foi dedicada ao desenvolvimento de competências digitais e analíticas, com maior utilização de plataformas digitais de aprendizagem e integração de ferramentas de automação no trabalho diário.

Cultura de Inovação

O percurso de liderança reforçou também a importância de liderar a cultura e adoptar práticas digitais, preparando as equipas para os desafios futuros.

Da Visão à acção

Os resultados do ano 2025 reflectem tanto indicadores mensuráveis (absentismo, *turnover*) como acções concretas (horários de atendimento, pequenos-almoços de equipa, sessões de liderança).

Estas iniciativas estabeleceram uma base sólida para a progressão contínua no ano 2026, promovendo a excelência organizacional e uma força de trabalho de alto desempenho e preparada para o futuro.

No ano 2025, a Direcção de Pessoas & Cultura continuou a desempenhar um **papel estratégico fundamental**, garantindo que todas as acções relacionadas com o ciclo de vida do Colaborador estejam alinhadas com os objectivos do Banco e com as melhores práticas de mercado.

Principais Responsabilidades de P&C

- 
- 01 Recrutamento, Selecção e Integração:** Garantir processos rigorosos de recrutamento e selecção, assegurando a integração efectiva dos novos Colaboradores através de programas de *onboarding* estruturados e acompanhamento inicial.
 - 02 Gestão da Formação e Desenvolvimento:** Conceber e implementar planos de formação contínua, promovendo o desenvolvimento de competências essenciais, o *upskilling* digital, a liderança em todos os níveis e a preparação dos Colaboradores para os desafios do futuro.
 - 03 Gestão de Talento, Sucessão e Diversidade:** Identificar e desenvolver talentos internos, elaborar planos de sucessão para funções críticas e assegurar a promoção de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão.
 - 04 Gestão de Desempenho e Reconhecimento:** Implementar sistemas de avaliação de desempenho justos e transparentes, alinhados com os objectivos estratégicos do Banco, promovendo uma cultura de mérito, reconhecimento e motivação.
 - 05 Gestão da Remuneração e Benefícios:** Assegurar políticas de remuneração competitivas e atractivas, complementadas por benefícios ajustados às necessidades dos Colaboradores, promovendo a retenção e o compromisso de longo prazo.
 - 06 Bem-estar e Experiência do Colaborador:** Desenvolver iniciativas transversais de bem-estar físico, mental, social e financeiro, garantindo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e promovendo um ambiente saudável, seguro e inclusivo.
 - 07 Gestão das Relações Laborais e Compliance:** Assegurar relações laborais harmoniosas, promover o cumprimento rigoroso da legislação vigente e das políticas internas, e gerir eventuais processos disciplinares com transparência e equidade.
 - 08 Promoção de Comunicação e Envolvimento:** Dinamizar acções de comunicação interna, sessões de escuta activa e eventos de proximidade, tais como “Pequenos-Almoços com a Direcção” e atendimento personalizado, promovendo o envolvimento dos Colaboradores e uma cultura organizacional forte.
 - 09 Monitorização de Indicadores e Melhoria Contínua:** Acompanhar e analisar indicadores críticos (*turnover*, *findings* de auditoria, etc.), promovendo a tomada de decisão baseada em dados e a melhoria contínua dos processos e políticas de Pessoas & Cultura.

Estas responsabilidades são executadas em estreita **colaboração com as várias direcções do Banco**, assegurando que as Pessoas estejam no centro da estratégia e que o Standard Bank de Angola mantenha a sua posição de referência no sector financeiro nacional.

Prioridades Estratégicas

No ano 2025, a Direcção de Pessoas & Cultura (P&C) continuou a orientar a sua acção em **três pilares fundamentais**:



Acelerar a liderança eficaz

Investir no desenvolvimento de líderes em todos os níveis da Organização, promovendo programas estruturados de liderança, *coaching* anual com *feedback* 360°/720°, e o reforço da proximidade entre equipas de gestão e Colaboradores, reduzindo barreiras hierárquicas e fomentando uma cultura de inspiração e exemplo.



Capacitar a força de trabalho do futuro

Focar na aquisição, retenção e desenvolvimento de talentos críticos, promovendo competências essenciais ("*Future Skills*") e digitais, alinhando planos de formação com as necessidades do negócio e garantindo que os Colaboradores estejam preparados para responder a novos desafios. Este pilar inclui a aposta em programas de formação robustos, desenvolvimento contínuo e acompanhamento personalizado das trajetórias profissionais.



Sustentar o impulso na execução da estratégia

Reforçar o alinhamento da estrutura de Pessoas & Cultura com as Unidades de Negócio, garantindo o foco nos pilares estratégicos do Banco. Valorizar a cultura corporativa, promovendo acções regulares de comunicação, partilha de boas práticas e eventos que envolvam activamente os Colaboradores e mantenham o Cliente no centro da estratégia do Banco.



Iniciativas e Programas

Para concretizar estas prioridades, foram desenvolvidas e reforçadas as seguintes iniciativas e programas no ano de 2025:

Programa Anual de *Coaching* com *Feedback* 360°/720°

Proporciona acompanhamento contínuo ao desenvolvimento de líderes, promovendo auto-reflexão, melhoria de competências e *feedback* construtivo.

Programa de Graduados

Mantém-se como um pilar essencial para atrair e preparar jovens talentos, garantindo a renovação da liderança e a continuidade de competências críticas para o futuro do Banco.

Leadership Effectiveness Program

Programa focado em avaliar e potenciar a eficácia da liderança, com impacto directo na motivação, desempenho e satisfação das equipas.

Adopção e Potenciação do “*Visier – Meaningful Workforce Insights*”

Reforço do uso da plataforma analítica, com formação intensiva presencial ministrada por especialistas internacionais para “*champions*” e líderes. Esta capacitação elevou a literacia analítica da Direcção de Pessoas & Cultura, permitindo monitorizar indicadores críticos em tempo real, tomar decisões mais estratégicas e alinhar a gestão de Pessoas com as melhores práticas globais.

Promoção de Competências do Futuro e Digitalização

Fomento do uso de plataformas digitais, como o “*Degreed*”, promovendo o acesso a soluções de aprendizagem *online*, automação de processos e desenvolvimento de competências digitais em toda a Organização.

Melhoria dos Programas de *Induction* e *Onboarding*

Estruturação de percursos de integração para novos Colaboradores, garantindo uma adaptação eficaz e oportunidades de crescimento desde o início do percurso no Banco.

Estas iniciativas demonstram o compromisso da Direcção de Pessoas & Cultura em sustentar uma cultura organizacional forte, inovadora e orientada para resultados, **promovendo o desenvolvimento integral dos Colaboradores e o sucesso sustentável do Standard Bank de Angola.**

Formação e Desenvolvimento: Uma Jornada de Aprendizagem e Futuro

Transformar o potencial em performance

No ano 2025, o programa de formação e desenvolvimento no Standard Bank de Angola foi cuidadosamente desenhada para **transformar talentos e capacitar a força de trabalho**, alinhando-se com as prioridades estratégicas do Banco e apoiando a visão de excelência, inovação e futuro digital.

ADN digital e futuro das competências

Assumindo a transformação digital como eixo central, investiu-se em **trilhos de aprendizagem em inteligência artificial, automação, análise de dados, e skills do futuro**. É incentivado o uso de plataformas digitais como o *Degreed* e é promovido o desenvolvimento de competências críticas para navegar num sector financeiro em rápida evolução.

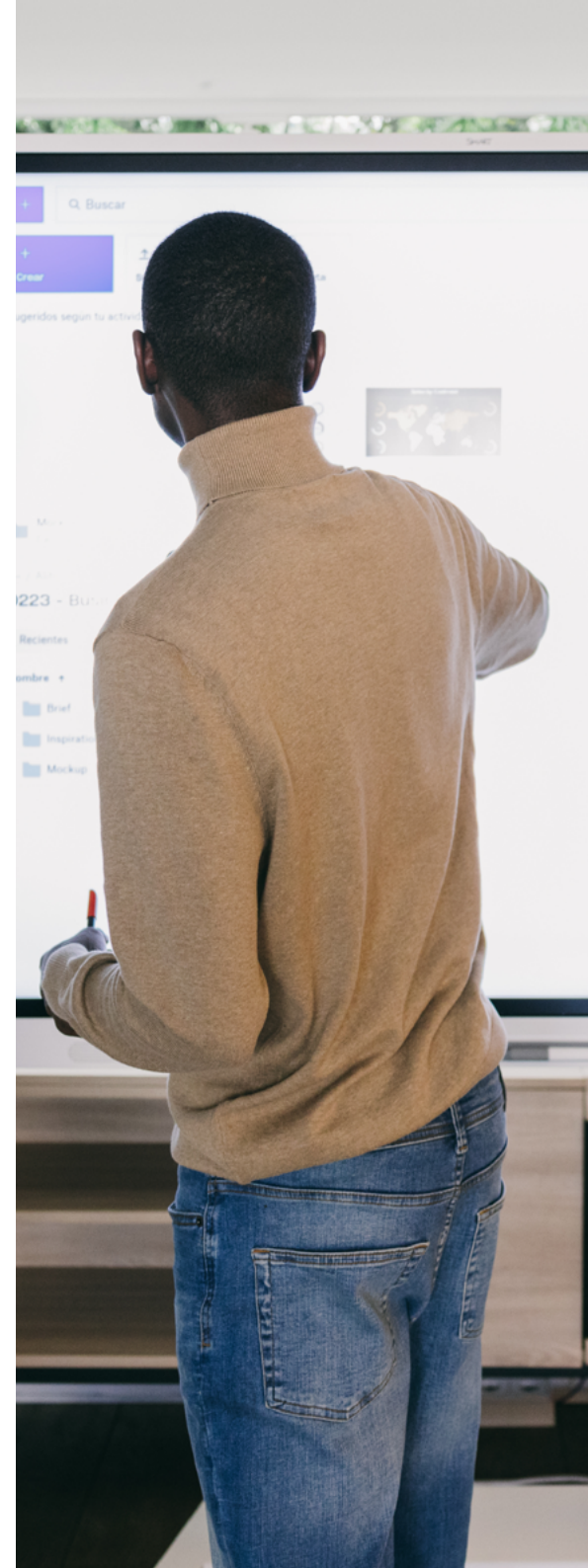
Liderança para o amanhã

Desenvolver a próxima geração de líderes é um dos pilares fundamentais da abordagem de P&C. Através do percurso estruturado da Oficina da Liderança, são formados líderes em **quatro dimensões essenciais**:

- ✓ Liderar a Estratégia;
- ✓ Liderar a Si Mesmo;
- ✓ Liderar os Outros;
- ✓ Liderar a Cultura.

Este percurso abrange todos os níveis – desde líderes emergentes a gestores seniores – com programas progressivos como *Induction for Leaders*, *Essential for Business Leadership*, BAL – *Being a Leader*, *Middle Manager* e *Senior Manager*.

Com apoio de *coaching*, *mentoring* e *feedback 360°*, é garantida uma *pipeline* robusta, preparada para os desafios do sector e do país.



Competências em Destaque

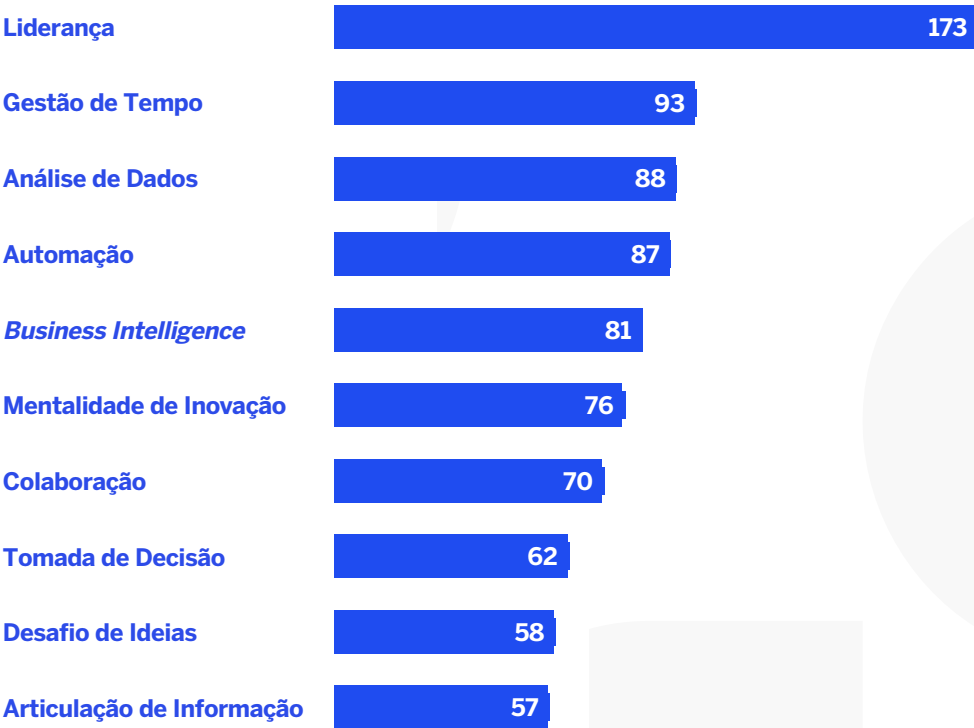
A estratégia de P&C foca-se no desenvolvimento de **dez competências-chave** em 2025, destacando-se:

- **Liderança**
- **Gestão de tempo, análise de dados, automação e *business intelligence***
- **Mentalidade de inovação, colaboração, tomada de decisão e comunicação eficaz**



A distribuição destas competências pode ser observada no gráfico abaixo:

Número de ccções desenvolvidas por competência de foco



As competências identificadas reflectem um **forte interesse por parte dos colaboradores**, o que será considerado no desenho do plano de formação para 2026.

Cultura de Aprendizagem Viva

O compromisso do SBA com uma cultura de aprendizagem contínua reflectiu-se em:



160

Acções de Formação
em Sala



6 896

Acções de Formação
não Presenciais



33

Horas de Formação
Média por Colaborador

+430 milhões Kz

Investimento em Formação

Crescimento Sustentado: Programas e Iniciativas de Formação em Destaque

Semana da Aprendizagem

A Semana da Aprendizagem foi um marco, mobilizando mais de 700 participantes em 19 sessões que abordaram ética e reputação, competências do futuro, negócio, liderança e bem-estar.

As actividades incluíram *escape games*, *masterclasses*, painéis de debate e experiências práticas - com temas desde inteligência artificial a inovação e equilíbrio vida-trabalho.

Programa Cultura & Hábitos – SHIFT

Incentiva a responsabilização, escuta activa e partilha de *feedback*, alinhando comportamentos e valores culturais essenciais ao sucesso do Banco.

Programa de Graduados

Constrói um *pipeline* de especialistas e líderes do futuro, especialmente em STEM, promovendo inovação e desenvolvimento tecnológico, e preenchendo lacunas em áreas emergentes como *cloud engineering* e *data*

Programa Sucessores – ISEG

Desenvolve competências técnicas e comportamentais em futuros líderes, alinhando-os transversalmente com as áreas do Banco para garantir continuidade e excelência na liderança.

Programa “Until the Sunset”

Focado no desenvolvimento de gestores de relacionamento, reforçando competências comportamentais e técnicas para elevar o padrão de atendimento ao Cliente e os resultados de negócio.

Engagement e Cultura

Uma Cultura de Proximidade, Reconhecimento e Elevada Performance

No ano de 2025, o Standard Bank de Angola intensificou o seu compromisso com uma cultura organizacional centrada nas Pessoas, sustentada na proximidade, reconhecimento, bem-estar, espírito de equipa e participação activa dos Colaboradores em todos os níveis.



Canais e Dinâmicas de Proximidade

Pequenos-Almoços Mensais com a Direcção de P&C

Sessões regulares que permitem um diálogo aberto entre Colaboradores e a liderança, facilitando a escuta activa de preocupações, partilha de sugestões e promoção de um ambiente de confiança e transparência.

Horas de Atendimento Personalizadas

Disponibilização de horários fixos de atendimento P&C e BP (*Business Partners*) nas diversas Unidades de Negócio, promovendo acompanhamento individualizado, aconselhamento de carreira e reforço do apoio às equipas.

Iniciativas “Sabias Que?” e Comunicações Estratégicas

Campanhas internas de partilha de informação sobre a proposta de valor ao Colaborador, benefícios, oportunidades de crescimento e novidades, reforçando a transparência e o alinhamento organizacional.



Reconhecimento, Experiência do Colaborador e *Team Building*

Sistemas de Reconhecimento

Implementação de programas digitais e presenciais de reconhecimento de desempenho, de celebração de antiguidade e de prémios “além da excelência”, promovendo a valorização dos contributos individuais e colectivos.

Team Building

Organização de actividades de *team building*, ajustadas às necessidades e dinâmicas de cada equipa, com o objectivo de fortalecer o espírito de colaboração, melhorar a comunicação interna e estimular a resolução conjunta de desafios. Estas actividades, que incluem jogos, dinâmicas criativas e momentos de lazer, contribuem para a construção de relações de confiança, maior coesão de grupo e um ambiente de trabalho mais motivador e inclusivo.

Programas de Bem-Estar

Continuidade de iniciativas integradas de bem-estar mental, físico, social e financeiro, com destaque para sessões temáticas, parcerias estratégicas (ginásios, escolas, centros terapêuticos) e distribuição de benefícios (*vouchers*, apoio a famílias, eventos de saúde).



Cultura de *Feedback* e Melhoria Contínua

Ferramentas Digitais de *Feedback*

Utilização da plataforma *Power BI* para recolha e análise de sugestões, reclamações e ideias dos Colaboradores, assegurando a participação activa e o envolvimento na melhoria contínua dos processos e da cultura.

Acompanhamento de Indicadores Críticos

Monitorização regular de *turnover*, findings de auditoria e outras métricas-chave, utilizando estes dados para ajustar estratégias, identificar oportunidades e fortalecer o engajamento.



Inclusão, Diversidade e Liderança Participativa

Promoção da Diversidade

Compromisso com a equidade de género, diversidade geracional e inclusão de diferentes perfis, reflectido na composição da liderança e em práticas de recrutamento e desenvolvimento.

Liderança Participativa

Envolvimento activo dos líderes nas iniciativas culturais, reforçando o exemplo e o alinhamento entre valores organizacionais e práticas diárias.



Bem-Estar e *Employee Experience*

Colaboradores no Centro da Experiência SBA

No Standard Bank de Angola, o bem-estar dos Colaboradores e a experiência positiva no trabalho são pilares centrais da Proposta de Valor ao Colaborador (EVP).

No ano de 2025, investiu-se numa abordagem holística, ancorada nos princípios de segurança psicológica, comunicação transparente, consistência, adaptabilidade e coragem para dizer não — reconhecendo que as Pessoas são o activo mais valioso do Banco.



Dimensões Estratégicas do Bem-Estar



Saúde e equilíbrio

A promoção do bem-estar físico, mental, social e financeiro concretiza-se em múltiplas frentes:

- **Sessões regulares de “Blue Care” e “Blue Energy”** (actividades desportivas, eventos de saúde e bem-estar, parcerias com ginásios e centros terapêuticos);
- **Webinars de bem-estar** com temáticas como Trauma, TDAH-Transtornos de Déficit de Atenção e entre outros; campanhas de saúde mental e eventos temáticos como o Outubro Rosa e Novembro Azul;
- **Programas de apoio à parentalidade e iniciativas de apoio à família** (ex: Dia da Criança, *vouchers* e parcerias educativas);
- **Mentoria financeira** com continuidade do programa de educadores financeiros, iniciou-se o **Programa de Mentoria Financeira** para a comunidade;
- **Parceria com a empresa Lyra** para promoção do Bem-Estar emocional, com atendimentos diários 24 horas por dia de forma virtual, e presencialmente nas instalações do Banco uma vez por mês.



Ambiente de segurança psicológica

É cultivado um **espaço onde todos se sintam ouvidos, valorizados e respeitados**, promovendo o diálogo aberto e a partilha de preocupações em *Townhalls*, *CEO Talks*, sessões de conversas com os Administradores, pequenos-almoços P&C, “As nossas sextas feiras são vossas” (dia de atendimento P&C) e canais digitais.



Engajamento e sentimento de pertença

Iniciativas como “Blue Nights”, “Blue Talent”, “Blue Vision” e celebrações de conquistas colectivas reforçam o **sentido de comunidade, a motivação e o orgulho de fazer parte do SBA**. As actividades de *team building* contribuem para a coesão, confiança e colaboração entre equipas.



Reconhecimento e crescimento

Programas como os “Blue Star Awards”, “MOE” (Marca de excelência) e acções de reconhecimento regular **destacam e celebram o mérito, empenho e contribuições extraordinárias** dos Colaboradores.

O SBA acredita no **potencial de crescimento de cada Colaborador**, reforçado por percursos de formação contínua, *coaching* e oportunidades de mobilidade interna.



Apoio personalizado e proximidade

O **modelo de atendimento personalizado** (horários fixos P&C, BP *presence* nas unidades, aconselhamento de carreira) garante acompanhamento próximo, resposta rápida e suporte individualizado às necessidades dos Colaboradores.

Demografia dos Colaboradores

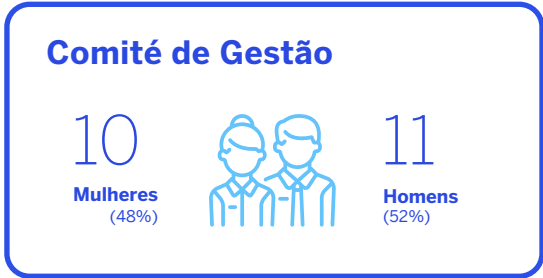
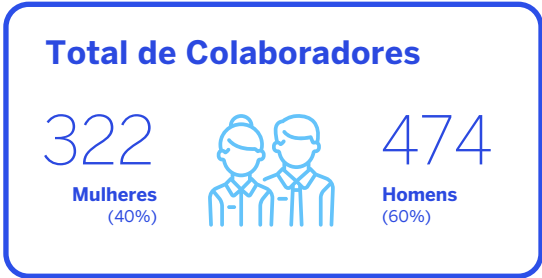
Pessoas e Cultura em 2025

O Grupo, até à data de 31 de Dezembro de 2025, contava com um total de 796 Colaboradores, com uma representatividade de 40% do género feminino e 60% do género masculino.

A nível da liderança, e especificamente no que concerne aos membros constituintes do Comité de Liderança, até à data de 31 de Dezembro de 2025 o Banco conta com uma representatividade de 52% do sexo masculino e 48% do sexo feminino.

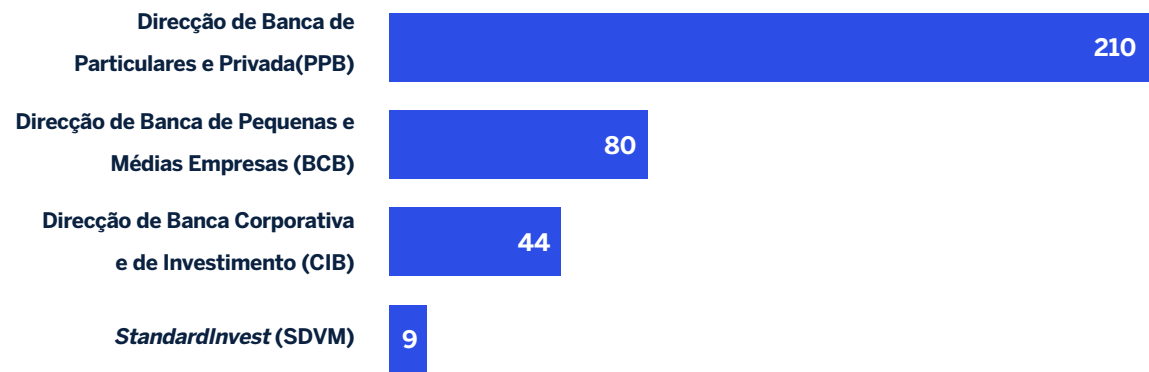


7.1 Capital Humano

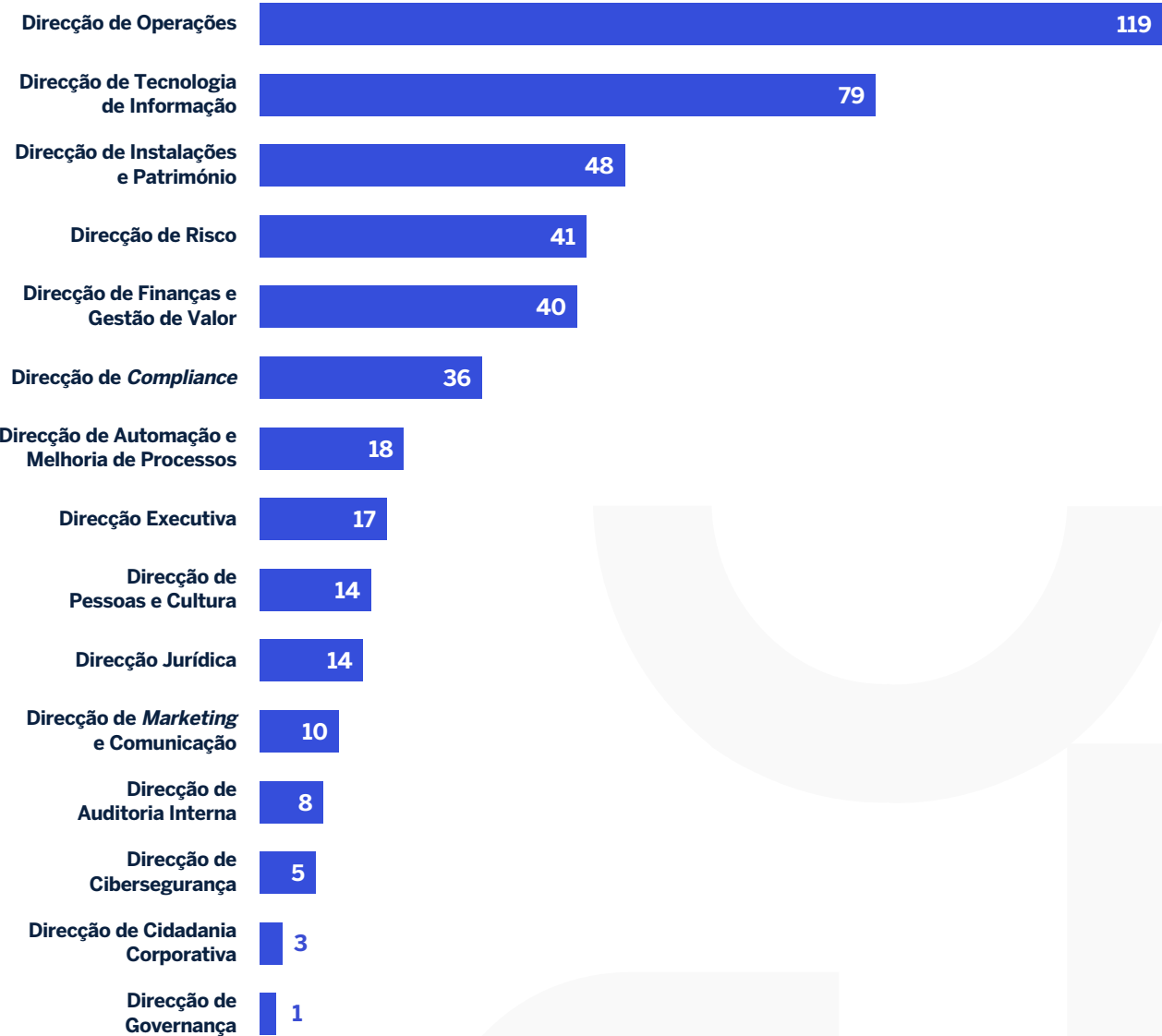


Evolução do número de colaboradores, por unidade de negócio

Até 31 de Dezembro de 2025, as áreas de negócios contavam com um total de 343 Colaboradores, distribuídos maioritariamente pela direcção de Banca de Particulares e Privada (PPB), que integra 210 Colaboradores, e pelas restantes direcções, com 80 Colaboradores na Direcção de Banca de Pequenas e Médias Empresas (BCB), 44 Colaboradores na Direcção de Banca Corporativa e de Investimento (CIB) e 9 na StandardInvest (SDVM).



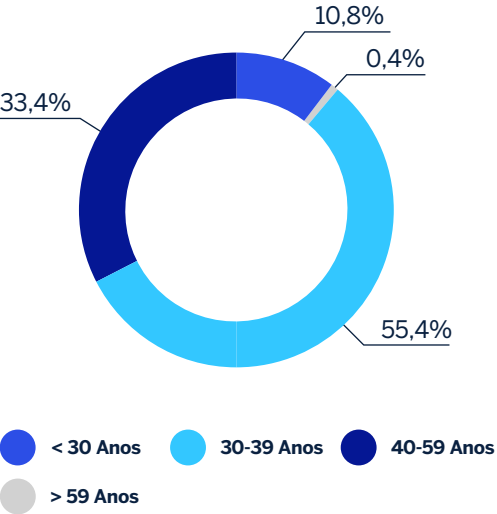
Número de Colaboradores, por Funções Corporativas



Dados Demográficos

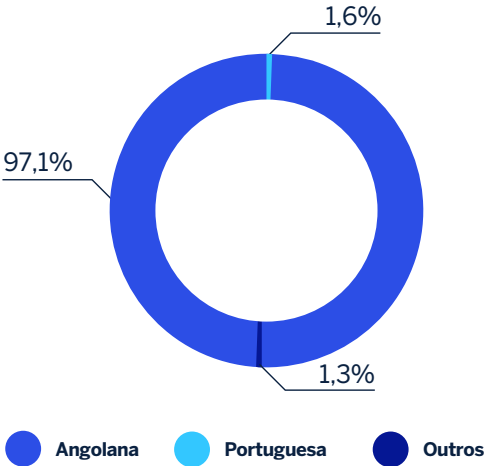
Faixa Etária

Podemos afirmar que o Banco conta com uma população jovem distribuída conforme o gráfico abaixo e cuja grande maioria se encontra na faixa dos 30 aos 39 anos. A idade média dos Colaboradores do Banco é de 37 anos de idade.



Nacionalidade

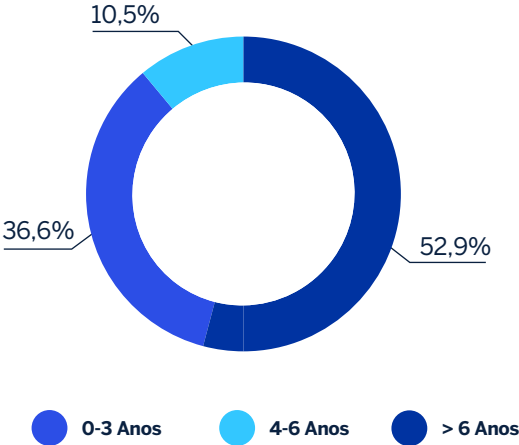
Das admissões realizadas durante 2025, a maioria, equivalente a 97,1% apresentam nacionalidade angolana, e apenas 2,9% representam outra nacionalidade.



Antiguidade

Em termos de antiguidade dos Colaboradores, verifica-se que a maioria encontra-se há mais de 6 anos (53%), seguido dos Colaboradores que estão no Banco há menos tempo (até 3 anos, 37%) e a minoria encontra-se num intervalo correspondente aos 4-6 anos, equivalente a 10%.

A média da antiguidade dos Colaboradores do Banco é de 7 anos.



Proposta de Valor ao Colaborador

Pessoas no Centro da Estratégia SBA

No Standard Bank Angola acreditamos que as pessoas são o motor de sucesso da estratégia do Banco.

A Proposta de Valor ao Colaborador (EVP) é o compromisso institucional de proporcionar uma experiência diferenciadora, que coloca o Colaborador no centro de todas as decisões e ações.



A EVP está assente em cinco pilares essenciais:

- 01 Segurança Psicológica**
Garantir um ambiente onde todos se sintam seguros para expressar ideias, opiniões e preocupações, sem receio de represálias.
- 02 Comunicação e Transparência**
Promover a partilha aberta de informação, alinhamento de expectativas e diálogo permanente entre todas as áreas e níveis hierárquicos.
- 03 Consistência de Mensagem e Comportamento**
Assegurar que os valores, princípios e práticas do Banco são vividos e comunicados de forma coerente, diária e transversal.
- 04 Adaptação a Desafios e Mudanças**
Fomentar a resiliência organizacional e a capacidade de resposta a acontecimentos imprevistos, mantendo a estabilidade e o foco no Colaborador.
- 05 Coragem para Dizer Não**
Incentivar uma cultura onde é legítimo e valorizado dizer não sempre que necessário para proteger os interesses da equipa, dos Clientes e do Banco.

EVP na prática: Como se vive no SBA?

Para materializar estes pilares, foram implementadas várias iniciativas estratégicas durante o ano de 2025:



Aumentar o Engajamento dos Colaboradores

Townhalls regulares, “Blue Nights”, “Blue Talent” e pequenos-almoços P&C reforçam o sentido de pertença e envolvimento.



Mostrar que o Banco se Importa

Iniciativas como “Blue Care”, “Blue Energy”, webinars de bem-estar e apoio a datas familiares (ex: Dia da Criança) demonstram preocupação genuína com a saúde, equilíbrio e qualidade de vida dos Colaboradores.



Acreditar no Potencial de Crescimento

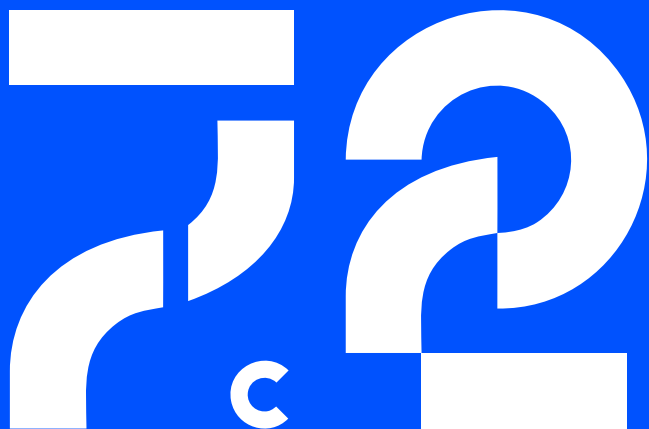
Programas de formação, prémios “Blue Star Awards”, “Blue Vision” e sistemas de reconhecimento asseguram oportunidades reais de desenvolvimento, evolução na carreira e valorização do mérito.



Cultura One Bank, One Team

Dinâmicas de *team building*, celebrações colectivas e comunicação estratégica reforçam a união, colaboração e espírito de equipa em toda a Organização.





**O que foi feito
pelos Colaboradores**

Workshop sobre Fundos de Investimento

Proporcionar aos participantes o acesso a uma carteira diversificada de instrumentos financeiros, visando equilibrar o risco e o retorno através de uma gestão activa e alocação estratégica de recursos em diferentes classes de activos.



Newsletter Interna - CIB Client Watch - 1st September

Boletim interno sobre actualizações importantes relacionado com os desenvolvimentos do sector. Esta publicação teve como objectivo manter informados e alinhados os colaboradores enquanto exploramos oportunidades e fortalecemos o nosso relacionamento com os Clientes CIB.



Private Express | Novo Canal de Atendimento ao Colaborador

Foi colocado à disposição um canal de atendimento personalizado. O objectivo é promover uma experiência positiva, colaborativa e alinhada com os nossos valores, como também esclarecer dúvidas, otimizar os processos internos e assegurar que cada interação seja fluida, transparente e eficiente.

És um fã 2025 | A tua voz impulsiona o nosso crescimento

Partilha de opinião dos colaboradores sobre vários temas fundamentais relacionados com o Banco com o propósito de criar uma melhor experiência para todos.



CEO Talks | Global Markets

Fórum de debate e partilha de ideias que reúne a liderança do Banco para discutir tendências globais de mercado e o impacto no contexto angolano.



Blue Cyber Security Talks | Consciencialização e Prevenção em Ciber-Segurança

5 - Blue Cyber Security Talks | Consciencialização e Prevenção em Ciber-Segurança. Saber como proteger-nos e como as nossas equipas tecnológicas trabalham arduamente para manter o Banco seguro.

Projecto Crescemos Juntos

Celebração da nossa união, das conquistas partilhadas, do cuidado que temos uns pelos outros e da energia com que todos os dias, damos o nosso melhor. Cada sorriso, cada iniciativa, cada vitória faz parte desta história.



Conversas com Aronildo Neto | Vamos falar sobre Risco?

As instituições financeiras enfrentam diversos tipos de risco — como crédito, mercado, liquidez e operacional. A gestão eficaz desses riscos é essencial para proteger clientes, investidores e a própria sustentabilidade da organização.

Reconhecimento pela Excelência no Atendimento nas Agências

Testemunhos reais dos nossos Clientes, que reforçam o impacto positivo do trabalho e a confiança depositada no Standard Bank de Angola. Estes elogios são conquistas colectivas, mas também são histórias individuais que merecem destaque.




Missão Possível:
EXCELÊNCIA NO
SERVIÇO AO CLIENTE.

Estimados Standard Bankers,

Outubro chegou com uma missão especial: celebrar o **Mês do Serviço ao Cliente** e reconhecer o impacto positivo que cada um de nós tem na vida dos nossos Clientes.

Sob o lema **"Missão: Possível"**, homenageamos todos os que, com coragem, empatia e excelência, tornam cada interação numa oportunidade de criar valor e confiança.

É com orgulho que destacamos os nossos **Heróis da Empatia** — colegas que, com gestos genuínos, transformam momentos difíceis em experiências memoráveis. Os elogios recebidos nas Agências em Setembro são prova viva de que, quando colocamos o Cliente no centro, **criamos confiança, fidelizamos relações e deixamos uma marca que perdura.**

**Compliance Awareness Week
- Participem do Greenwashing
Challenge!**

Actividade que teve como objectivo promover o espírito de equipa, a criatividade e o conhecimento sobre práticas éticas e sustentáveis, através de um desafio colaborativo entre grupos.



**Dia Internacional Nelson Mandela
(18 de Julho)**

Nessa data, o Banco incentivámos os colaboradores a vestirem trajes africanos, como também praticar actos simples de bondade, como ajudar um colega, elogiar alguém, através de uma doação ou simplesmente através de um sorriso. Juntos, fazemos a diferença com pequenos gestos.

Blue Energy: 2º Torneio de Futsal

Pura emoção, suor, gargalhadas e muito espírito desportivo. Foi um momento para celebrarmos juntos o Blue Energy by Standard Bank!



60 Minutos Eco

Iniciativa do Standard Bank de Angola, em parceria com a ONG EcoAngola, que promoveu debates e acções de sensibilização sobre sustentabilidade, com foco especial no acesso à energia limpa e acessível em Angola.



Conheces o Fraud Stop? A tua ferramenta Contra a Fraude!

Programa que teve como objectivo reforçar a consciencialização sobre os riscos associados à fraude e promover uma cultura de vigilância activa, onde cada colaborador contribui para a protecção dos activos e da reputação da nossa organização.

Blue Energy: 1º Torneio Corporativo de Snooker

Pura emoção e muito espírito desportivo. É um momento para celebrarmos juntos o Blue Energy by Standard Bank!



Feliz Dia da Mulher Africana

Celebrado em 31 de Julho, é uma data que reconhece e homenageia o papel fundamental das Mulheres Africanas na luta pela liberdade, igualdade, desenvolvimento e justiça social no Continente.

**Corrida 15 Anos Standard Bank**

Evento desportivo realizado em Setembro de 2025 em Talatona (Luanda), para celebrar o aniversário da instituição no país.

Blue Energy - Torneio Interno de Xadrez.

Promoção da prática da modalidade entre os seus entusiastas, unir pessoas, fortalecer relações e preparar a selecção do Banco.



Blue Energy - Torneio de Basquetebol 3x3

Evento que reuniu mais de 40 colaboradores de diferentes Áreas do Banco que demonstraram força, determinação e sobretudo espírito de equipa.



Blue Night

Evento cultural criado para os colaboradores do Banco para celebrar conquistas e reforçar a identidade da marca através de experiências exclusivas e memoráveis.

Angola rumo ao Be a Living Icon!

Iniciativa do Banco que faz parte da estratégia de posicionamento da marca, com o objectivo de reforçar entre os colaboradores a ideia de que o SBA não é apenas uma instituição financeira, mas um agente de transformação social e cultural.



**Campanha institucional 15 anos**

Esta campanha, marcou uma etapa especial da nossa história, a celebração de 15 anos de compromisso, crescimento e proximidade.

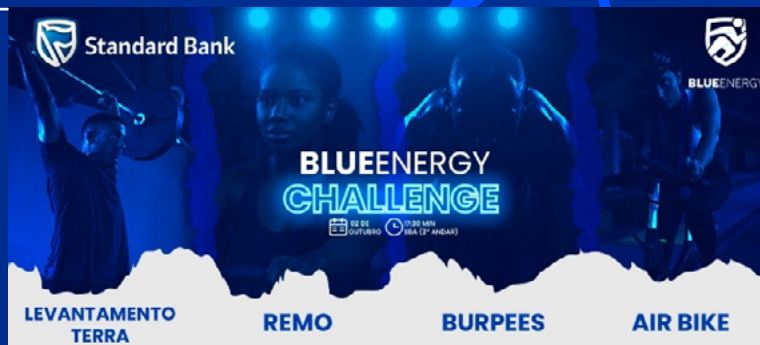
15º Aniversário do Standard Bank de Angola

Foi marcado por uma celebração vibrante, inovação e uma mensagem de proximidade dirigida aos colaboradores.



Blue Energy Challenge Alusivo aos 15 Anos

Iniciativa desportiva criada pelo Standard Bank de Angola para celebrar os seus 15 anos de presença no país, reforçando o espírito de equipa, a energia positiva e a ligação da marca à comunidade.



Blue Energy Shift | Torneio Interno de Padel

Organizado pelo Standard Bank de Angola como parte das celebrações dos seus 15 anos de presença no país. Este evento fez parte da programação desportiva e corporativa que o Banco promoveu em setembro de 2025 reforçando o espírito de equipa e a energia positiva entre os colaboradores.

Sabias que podes ganhar recompensas significativas ao reportar fraudes?

Iniciativa do Banco com o objectivo de incentivar denúncias relacionadas com fraudes bancárias, e promover um comportamento ético e profissional.



Outubro Rosa – Uma causa que nos une

Campanha mundial de consciencialização sobre o cancro de mama, realizada todos os anos em Outubro e que o Banco faz questão de promover, reforçando que a luta contra o cancro de mama é colectiva e envolve toda a sociedade.



Blue Night | Welcome Summer

Iniciativa festiva do Standard Bank de Angola, pensada para celebrar a chegada da estação quente com colaboradores, reforçando o espírito de proximidade e energia que caracteriza a marca.



Canal de Atendimento Dedicado - Private Express Apoio Staff

Iniciativa criada para oferecer um serviço exclusivo e personalizado aos colaboradores do Banco, reforçando o compromisso da instituição com o bem-estar e a valorização interna.



Acção Solidária | Todos juntos na 3.ª Edição da Caminhada do Sector Financeiro

Promovida pelo Banco Nacional de Angola (BNA), foi uma acção solidária e comunitária que reuniu instituições financeiras, colaboradores e cidadãos sob o lema “Todos juntos”. O evento reforçou a importância da união do sector financeiro em prol de causas sociais e da promoção de hábitos saudáveis.



Novembro Azul

Campanha mundial de consciencialização com foco principal na prevenção e diagnóstico precoce do cancro de próstata. O objectivo do Novembro Azul no Standard Bank é incentivar os homens a cuidarem da sua saúde.

O que sabes sobre Seguro Automóvel?

Ferramenta estratégica de protecção financeira, que pode ser totalmente adaptada ao perfil e às necessidades de cada cliente.



Relatório de Sustentabilidade 2024

Apresentou o compromisso da instituição com práticas ambientais, sociais e de governança (ESG), sob o lema “Angola é a nossa casa, nós promovemos o seu crescimento”. O documento integra a jornada de sustentabilidade do Banco denominada Pacto com Impacto.