

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS
MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA
CAIXA CENTRAL – CAIXA CENTRAL DE
CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO, CRL, E DO
GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA PARA 2024**

Aprovado em: 16/12/2023

Divulgado em: 19/08/2024

Entrada em vigor em: 01/01/2024

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA CENTRAL – CAIXA CENTRAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO, CRL, E DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA PARA 2024

Nos termos do n.º 4 do artigo 115.º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro, e dos artigos 7.º, n.º 3, e 19.º, n.º 4, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (em diante Estatuto Remuneratório do SICAM), vem o Comité de Remunerações da CAIXA CENTRAL – CAIXA CENTRAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO, CRL (doravante CAIXA CENTRAL), submeter à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL e do GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA para o ano de 2024.

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL e do GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA para o ano de 2024 seja aprovada nos seguintes termos:

I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA CENTRAL

1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento do normativo aplicável, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL foi definida e elaborada de modo a reflectir adequada e proporcionalmente a dimensão, a organização interna e a natureza da Instituição, o âmbito e a complexidade da actividade por si desenvolvida, a natureza e a magnitude dos riscos assumidos e a assumir e o grau de centralização e delegação de poderes estabelecido no seio da mesma Instituição.

A Política de Remuneração reflecte ainda as funções de Organismo Central do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo que são exercidas pela CAIXA CENTRAL e a natureza e finalidades

específicas do referido Sistema, que o colocam numa posição única no Sector Bancário, assim como as responsabilidades decorrentes de ser uma entidade emitente de dívida no mercado internacional.

A Política de Remuneração tem em consideração os instrumentos legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente os seguintes:

- a) O RGICSF;
- b) A Directiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital);
- c) O Regulamento n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital);
- d) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2021/04, relativas a Políticas de Remuneração Sãs;
- e) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2021/05, relativas a Governo Interno;
- f) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2018/06, relativas a gestão de exposições não produtivas e exposições reestruturadas;
- g) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2020/06, relativas à concessão e monitorização de empréstimos;
- h) O Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, 15 de Julho, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal e revoga os Avisos n.ºs 5/2008 e 10/2011, bem como a Instrução n.º 20/2008;
- i) O Estatuto Remuneratório do SICAM.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O regime legal e regulamentar em vigor prevê a aplicação do princípio da proporcionalidade na definição das políticas de remuneração, pelo que se mantém a relevância dada a elementos como a natureza jurídica de cooperativa da Instituição ou a circunstância da Política de Remuneração da CAIXA CENTRAL ser consentânea com o desincentivo de uma assunção

excessiva de riscos, na medida em que preconiza a atribuição de uma remuneração de valor moderado, compatível com as tradições e com a natureza específica do Crédito Agrícola.

Nesta perspectiva, e atentas as circunstâncias acima descritas, para além de se terem de considerar inaplicáveis à CAIXA CENTRAL todas as disposições legais ou regulamentares (incluindo as contidas nos instrumentos acima referidos) que pressuponham que as entidades às mesmas sujeitas revestem a natureza jurídica de sociedades anónimas, houve que ponderar a aplicação de muitas das demais normas, sempre por referência ao princípio da proporcionalidade previsto no n.º 3 do artigo 115.º-C do RGICSF.

Consequentemente, o referido princípio da proporcionalidade presidiu à elaboração da presente Política de Remuneração que, nos termos do RGICSF e dos artigos 7.º, n.º 4, e 19.º, n.º 5, do Estatuto Remuneratório do SICAM, prossegue ainda os seguintes objectivos:

- a) Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente e não incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Instituição;
- b) Ser compatível com a estratégia empresarial da Instituição, os seus objectivos, valores e interesses de longo prazo e incluir medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;
- c) Distinguir de forma clara os critérios para a fixação da componente fixa da remuneração, fundamentados principalmente na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional de cada Membro de Órgão de Administração ou de Fiscalização e os critérios para a determinação da componente variável da remuneração, com base no desempenho sustentável e adaptado ao risco da Instituição, bem como no cumprimento das funções dos Membros do Órgão de Administração para além do exigido sendo definidos objetivos conforme se mostre pertinente, nesse âmbito, e avaliado o seu cumprimento,
- d) Ser neutra do ponto de vista de género.

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Mais se declara que:

- a) A Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é definida pelo Comité de Remunerações, cabendo ao mesmo revê-la periodicamente, pelo menos

- uma vez por ano, tendo em vista a sua aprovação pela Assembleia Geral da CAIXA CENTRAL nos termos do n.º 4 do artigo 115.º-C do RGICSF;
- b) A descrição da componente variável da remuneração, incluindo os elementos que a compõem, consta das secções seguintes da presente Política, entendendo-se por componente variável as prestações que como tal devam ser classificadas nos termos das Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2021/04;
 - c) Sem prejuízo de, atenta a natureza da Instituição, lhe ser impossível pagar remuneração sob a forma de acções ou instrumentos nos termos do n.º 3 do artigo 115.º-E do RGICSF, será diferido o pagamento de uma parcela da remuneração variável nos termos referidos nas secções seguintes;
 - d) A Política de Remuneração é propícia ao alinhamento dos interesses dos Membros do Órgão de Administração com os interesses de longo prazo da Instituição;
 - e) Sem prejuízo do que se encontra especificamente disposto na presente Política relativamente à avaliação do desempenho individual dos Membros do Órgão de Administração tendo em vista a atribuição e determinação da componente variável da remuneração, atenta a natureza cooperativa da CAIXA CENTRAL, o desempenho dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é, em primeira linha, avaliado pelas Associadas em sede de Assembleia Geral, reflectindo tal avaliação não só o desempenho económico da Instituição, mas também outros critérios directamente relacionados com a sobredita natureza cooperativa, incluindo a qualidade da relação estabelecida entre Administração e Cooperadores e da informação prestada aos mesmos sobre o andamento dos negócios sociais.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ORGÃO DE FISCALIZAÇÃO: CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO

A remuneração dos Membros do Conselho Geral e de Supervisão – que é fixada, nos termos da lei e dos artigos 19.º, n.º 8, e 9.º, n.º 4, do Estatuto Remuneratório do SICAM, pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações –, tendo em consideração a natureza da composição desse Órgão Social, consiste exclusivamente numa componente fixa, liquidada doze vezes por ano, em cada um dos meses de calendário, sendo paga na mesma data em que é efectuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores, podendo ser

tida em conta, na determinação do valor a atribuir a cada um deles, a sua participação em Comités ou Comissões daquele Órgão Social e/ou, nos termos gerais, as funções desempenhadas no seio do mesmo Órgão.

Acresce a esta remuneração o direito à utilização de equipamentos de serviço e ao reembolso das despesas de serviço em que os referidos Membros justificadamente incorram no exercício das suas funções.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

5.1 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

A componente fixa da remuneração dos Membros Executivos do Órgão de Administração é determinada pelo Comité de Remunerações, nos termos da lei e do artigo 9.º, n.º 4, do Estatuto Remuneratório do SICAM, e consiste na atribuição de um valor fixo mensal, pago doze vezes por ano, em cada um dos meses de calendário, sendo pago na mesma data em que é efectuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores.

Para efeitos do Estatuto Remuneratório do SICAM, todos os Membros do Órgão de Administração da CAIXA CENTRAL são considerados como Administradores Executivos.

Atenta a natureza específica da CAIXA CENTRAL inexistente qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou opções de aquisição de acções aos Membros do Conselho de Administração Executivo.

Anualmente, pode ser atribuída remuneração variável aos Membros do Conselho de Administração Executivo, sendo esta definida pelo Conselho Geral e de Supervisão, de acordo com a avaliação do desempenho global do Conselho de Administração Executivo efectuada pelo Órgão de Fiscalização e sob parecer do Comité de Remunerações.

Com o intuito de promover uma gestão sã e prudente, a referida remuneração variável, que é de atribuição não garantida, deverá considerar, entre outros aspectos, os riscos e o desempenho da Instituição, havendo uma ligação estreita com os pilares estratégicos definidos para o respectivo ciclo económico.

Para utilização estrita no âmbito das suas funções são atribuídos aos Membros do Conselho de Administração Executivo cartão de crédito, telemóvel e viatura de serviço, sem prejuízo de terem direito ao reembolso de despesas em que os referidos Membros justificadamente incorram no exercício das suas funções.

Considerar-se-ão na situação de “deslocados” os Administradores Executivos que tenham residência em localidade que diste pelo menos cento e cinquenta (150) quilómetros do seu local de trabalho, o qual se presume para efeitos da presente Política corresponder à cidade de Lisboa, em que se encontra instalada a sede da CAIXA CENTRAL, distância essa aferida em função dos trajectos rodoviários comumente utilizados para viajar entre ambas as localidades.

Salvo em caso de renúncia expressa ou de transferência da residência, a título definitivo, para a cidade de Lisboa ou para local que diste menos de cento e cinquenta (150) quilómetros da mesma, aferidos nos termos indicados no parágrafo anterior, os Administradores Executivos na situação de deslocados terão direito, alternativamente, a:

- a) Subsídio de habitação, destinado a custear despesas de alojamento em local sito no Município de Lisboa ou em município limítrofe, para efeitos do desempenho das respectivas funções e enquanto as mesmas durarem; ou
- b) Pagamento pela CAIXA CENTRAL da totalidade ou de parte da renda de imóvel ou fracção autónoma sito no Município de Lisboa ou município limítrofe, para que ali se alojem para efeitos do desempenho das respectivas funções e enquanto as mesmas durarem.

O valor máximo do subsídio de habitação ou da renda a suportar pela CAIXA CENTRAL, quando aplicável, será determinado pelo Comité de Remunerações, tendo em consideração os princípios e regras gerais constantes da presente Política e as condições de mercado.

Para além dos montantes acima mencionados, os Membros do Conselho de Administração Executivo não recebem quaisquer outras compensações, nomeadamente no que se refere ao exercício de funções nos corpos sociais de outras empresas do Grupo Crédito Agrícola.

5.1.1 Avaliação do desempenho

- a) O órgão competente para a avaliação do desempenho individual dos Administradores Executivos, designadamente para efeitos da atribuição da componente variável da remuneração e da determinação do seu valor, sob parecer do Comité de Remunerações, é o Conselho Geral e de Supervisão;
- b) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração são os seguintes:
 - i. Avaliação do desempenho de objectivos qualitativos, ponderando o contributo individual prestado e a capacidade de resposta evidenciada, em presença da complexidade das atribuições individuais e da interacção estabelecida com as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e empresas do Grupo Crédito Agrícola;
 - ii. Desempenho da Instituição, aferido mediante a avaliação do cumprimento de objectivos quantitativos definidos para os pilares estratégicos de implementação da estratégia do GCA, de acordo com o definido no Regulamento de Execução da presente política.
- c) A avaliação do desempenho terá ainda em conta os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários à Instituição;
- d) A definição do valor total da componente variável da remuneração combinará a avaliação do desempenho individual e a avaliação do desempenho do Órgão de Administração como um todo com os resultados globais da Instituição;
- e) O desenvolvimento dos critérios referidos na alínea b) supra e o seu modo de aplicação e ponderação será efectuado no Regulamento de Execução da presente Política, elaborado pelo Comité de Remunerações, em que se definem o peso relativo de cada critério para efeitos da determinação da avaliação individual do desempenho em que se baseie o direito à componente variável, para efeitos de determinação do montante total efectivo da referida componente a atribuir a cada Administrador Executivo.

5.1.2 Aquisição do direito à componente variável da remuneração

Quanto à aquisição do direito à componente variável da remuneração, deverá ter-se em conta o seguinte:

- a) Apenas se considerará que os Administradores Executivos são titulares de um direito adquirido à componente variável e ao seu pagamento quando a mesma componente for sustentável à luz da situação financeira da Instituição e fundamentada face ao desempenho da mesma, do Conselho de Administração e de cada Administrador Executivo, sendo que a componente variável não poderá determinar um impacto superior a 5% dos resultados anuais líquidos da Instituição e não poderá ser atribuída qualquer componente variável quando a Instituição apresente resultados negativos;
- b) A remuneração variável anual fica sujeita, considerando o limite mínimo previsto na legislação, a um período de diferimento, definido no Regulamento de Execução da Política de Remuneração e, relativamente à totalidade do valor da referida remuneração, a mecanismos de redução e de reversão, de acordo com o previsto na presente Política e nos normativos e orientações em vigor;
- c) A remuneração variável é composta por uma componente anual e por uma componente de longo prazo, que corresponde à duração do mandato, estando as regras para a atribuição de ambas as componentes definidas no Regulamento de Execução da Política de Remuneração;
- d) Sem prejuízo da legislação aplicável, a componente variável da remuneração poderá ser alterada nos termos das alíneas seguintes, por aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), caso o desempenho da Instituição regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração actual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído nos termos das alíneas a) e b);
- e) Os mecanismos de redução (*malus*) e reversão (*clawback*) serão aplicados nos termos do n.º 10 do artigo 115.º-E do RGICSF, ou seja, o primeiro corresponderá ao regime através do qual a Instituição poderá, em sede de avaliação do desempenho, reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objecto de diferimento e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido, nos termos das alíneas a) e b), e o segundo corresponderá ao regime através do qual a Instituição, em

- sede de avaliação do desempenho, reterá o montante da remuneração variável cujo pagamento já constitua um direito adquirido;
- f) A decisão de aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) apenas poderá incidir sobre Administradores Executivos relativamente aos quais seja demonstrado, em sede da respectiva avaliação, que participaram ou foram responsáveis por uma actuação que resultou em perdas significativas para a Instituição, considerando-se sempre significativas as perdas que impliquem o incumprimento de rácios ou limites prudenciais a que a Instituição esteja vinculada, ou que deixaram de cumprir os critérios de adequação ínsitos na Política Interna de Selecção e de Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL;
- g) A decisão de aplicar os referidos mecanismos cabe ao órgão competente para a avaliação dos Administradores Executivos, conforme definido na alínea a) da secção 5.1.1 *supra*, sob parecer do Comité de Remunerações.

5.1.3 Rácio entre a componente fixa e a componente variável da remuneração

- a) Em caso algum poderá a componente variável exceder a componente fixa anual da remuneração;
- b) Sem prejuízo do princípio base previsto na alínea anterior, em relação ao ano de 2023, a componente variável corresponderá, no máximo, a 30% da referida componente fixa.

5.2 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

O Órgão de Administração não integra quaisquer Membros não executivos.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Em relação à presente Política de Remuneração aplicam-se as seguintes disposições gerais:

- a) Uma vez que a Instituição possui a natureza jurídica de cooperativa, é-lhe impossível atribuir remuneração variável em acções ou em opções, pelo que são inaplicáveis os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 115.º-E do RGICSF;

- b) Para além do previsto na presente Política, nomeadamente a eventual componente variável da remuneração dos Administradores, não são atribuídos ou atribuíveis quaisquer prémios anuais ou outros benefícios pecuniários;
- c) Os Membros do Órgão de Administração não terão em caso algum direito a auferir uma remuneração sob a forma de participação nos lucros;
- d) Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer Membro do Conselho de Administração ou do Conselho Geral e de Supervisão, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis, competindo ao Comité de Remunerações fixar o montante máximo de todas as compensações a pagar aos referidos Membros em virtude da referida destituição ou cessação de funções;
- e) Os Membros do Órgão de Administração da Instituição não auferem quaisquer remunerações pagas por sociedades em relação de domínio ou de grupo com a Instituição;
- f) Não vigoram, em relação aos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão;
- g) Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração;
- h) Os Membros do Órgão de Administração não utilizam quaisquer seguros de remuneração ou responsabilidade, ou quaisquer outros mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerentes às suas modalidades de remuneração;
- i) Sem prejuízo do previsto na alínea seguinte, não é conferido em caso algum o direito a remuneração variável garantida;
- j) Excepcionalmente, tendo em consideração os interesses de longo prazo da Instituição e desde que exista uma base de capital sólida e forte na Instituição, poderá ser atribuída remuneração variável garantida a Administrador Executivo eleito para o seu primeiro mandato que vise compensá-lo pela cessação de funções anteriores.

7. REVISOR OFICIAL DE CONTAS

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida com base nas práticas de mercado e definida no âmbito de contrato de prestação de serviços de revisão de contas, nos termos previstos na legislação e regulamentação especificamente aplicáveis nesta matéria.

8. DEMAIS ÓRGÃOS SOCIAIS OU ESTATUTÁRIOS

A remuneração dos demais órgãos sociais ou estatutários da CAIXA CENTRAL será fixada pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações, salvo a Comissão de Avaliação, cuja remuneração é fixada pelo Conselho de Administração Executivo, sob proposta do Comité de Remunerações.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Remuneração entra em vigor após aprovação pela Assembleia Geral e será divulgada no sítio da internet da Instituição.

II. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA

A presente política aplica-se às empresas que se encontrem numa situação de domínio ou de grupo com a CAIXA CENTRAL.

As remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização das empresas do Grupo Crédito Agrícola serão sujeitas, com as necessárias adaptações, aos mesmos princípios e regras acima estabelecidos, na medida em que não sejam incompatíveis com a sua natureza específica ou com as normas que lhes sejam aplicáveis em função da actividade que exerçam, com as seguintes especificidades:

- a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas b) e c), integrando os respectivos Órgãos de Administração Membros Não Executivos, os mesmos terão direito a uma remuneração fixa determinada pelo órgão social competente;
- b) Em caso de acumulação de cargos sociais em várias empresas do Grupo Crédito Agrícola, aplicar-se-á o princípio de que apenas um deles será remunerado, princípio que apenas

- poderá ser afastado em casos excepcionais e com adequada fundamentação, sem prejuízo do direito ao reembolso das despesas em que se justificadamente se incorra no exercício da função não remunerada, aplicando-se em especial aos Membros do Conselho de Administração Executivo da CAIXA CENTRAL o princípio da gratuidade dos demais cargos que exerçam no Grupo, conforme referido supra no ponto 5.1;
- c) O princípio referido na alínea anterior aplicar-se-á quer se acumulem vários cargos no seio de Órgãos de Administração ou de Fiscalização, quer os referidos cargos sejam cumulados com funções de natureza diversa, mormente desempenhadas nos termos de contrato de trabalho ou de prestação de serviços;
- d) Sendo as empresas do Grupo Crédito Agrícola legal ou regulamentarmente obrigadas a aprovar políticas de remuneração, as mesmas serão compatíveis com a presente Política de Remuneração, sem prejuízo das especificidades ditadas pela natureza de cada uma delas e com o grau de informação e detalhe exigido pela legislação ou regulamentação que seja aplicável em concreto.

Em acréscimo, a CAIXA CENTRAL, na sua qualidade de organismo central do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, acompanhará ainda a definição e implementação de Políticas de Remuneração das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo suas Associadas, com o objectivo de auxiliar as mesmas nas referidas definição e implementação, cabendo-lhe nomeadamente:

- Divulgar as regras legais e regulamentares aplicáveis, nacionais ou comunitárias;
- Prestar apoio na interpretação e integração das mesmas regras, bem como das regras constantes do Estatuto Remuneratório do SICAM;
- Pronunciar-se sobre pedidos de dispensa do cumprimento de normas do Estatuto Remuneratório do SICAM, nos termos neste previstos;
- Elaborar os pareceres que lhe forem solicitados em matéria de Políticas de Remuneração;
- Sem prejuízo da legislação e regulamentação aplicáveis e da autonomia das Associadas, elaborar e disponibilizar às mesmas modelos de Política de Remuneração que cumpram as mesmas legislação e regulamentação;

- Assegurar que, em geral, as remunerações praticadas são consentâneas com o disposto nos artigos 115.º-C e seguintes do RGICSF e com os objectivos prosseguidos pelas mesmas normas legais, bem como com o Estatuto Remuneratório do SICAM;
- Utilizar os seus poderes legais de orientação e fiscalização das Associadas para corrigir quaisquer irregularidades que sejam detectadas em matéria de Políticas de Remuneração;
- Em especial, fiscalizar o cumprimento do Estatuto Remuneratório do SICAM, nos termos nele estipulados, e aplicar, se necessário, as sanções nele previstas;
- Emitir, nos termos dos respectivos Estatutos e do normativo legal e regulamentar aplicável e no exercício das suas funções de orientação e fiscalização, regras, orientações e recomendações em matéria de Políticas de Remuneração.