



Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CEMAH

Versão 9 – março 2025

Classificação: Público

Informação de Controlo

- Aprovada por Assembleia Geral;
- Revisto com periodicidade mínima anual ou sempre que se considere necessário;
- Objeto de divulgação interna a todos os colaboradores e membros dos órgãos de administração e de fiscalização através da publicação na Intranet e sítio da internet da CEMAH

Gestão de Versões

Versão	Data de revisão	Resumo das alterações	Revisor
6	Março 2022	• Atualização das referências legais e ajustes em conformidade com as orientações EBA/GL/2021/04; • Eliminação da indexação da remuneração fixa do CA ao aumento da tabela do Acordo de Empresa.	Recursos Humanos
7	Fevereiro de 2023	• Substituição das referências ao CNAR pela Comissão de Remunerações, na extinção do primeiro. • Redefinição de responsabilidades.	Conformidade
8	Março 2024	• Definição de quem submete à Assembleia Geral, o montante das senhas de presença a atribuir à Comissão de Remunerações. • Introdução de salvaguarda relativa à devolução dos proporcionais das pensões pagas pela segurança social por benefícios da mesma natureza.	Recursos Humanos
9	Março de 2025	• Introdução da necessidade de reporte prevista na Instrução 1/2025 do BdP	Recursos Humanos

Este documento (doravante Política de Remuneração ou Política) define as políticas, procedimentos e práticas remuneratórias aplicáveis aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da CEMAH e é:

- Elaborado e Revisto pela área de Recursos Humanos da CEMAH, com a participação, nos respetivos âmbitos, das Funções de Controlo;
- Submetido a aprovação em sede de Assembleia Geral de 28 de março de 2025.

Índice

Enquadramento.....	6
Título I – Práticas de Remuneração.....	7
A. Princípios Gerais	7
B. Governação da Remuneração.....	7
Assembleia Geral:	7
Conselho de Administração:	8
Conselho Fiscal:	8
Comissão de Remunerações:	8
Outras Funções	8
C. Avaliação da Política de Remuneração	8
Título II – Remuneração dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal	10
A. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal	10
Composição	10
Outros benefícios.....	10
B. Remuneração dos membros do Conselho de Administração.....	11
Composição	11
Outros benefícios.....	11
Outras disposições	12
C. Remuneração dos membros da Comissão de Remunerações.....	12

Enquadramento

1. Registando a preocupação de as instituições de crédito adotarem uma política de remuneração coerente com uma gestão sã e prudente e desprovida de incentivos à assunção de riscos em níveis superiores ao perfil e aos níveis de tolerância das mesmas , a CEMAH vem assumir o previsto [no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras \(RGICSF\)](#) na transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE que remete para as orientações EBA/GL/2021/04 e, Regulamento (UE) n.º 575/2013 (artigo 450.º), Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, bem como o previsto no Aviso n.º 3/2020 e Instruções do Banco de Portugal n.º 18/2020 e [n.º1/2025](#).
2. Assim, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, o presente documento define para a Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, S.A. (CEMAH) a Política de Remuneração da CEMAH, relativa aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Comissão de Remunerações.
3. A Política de Remuneração foi definida tendo presentes os interesses a longo prazo da acionista e com base na adequabilidade e proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da CEMAH, assim como à magnitude dos riscos assumidos ou a assumir e ao grau de centralização e delegação de poderes na Instituição.
4. Dadas as características da Instituição, em termos de dimensão e complexidade – que derivam na sua classificação pelo Supervisor como de pouca significância, opta a Instituição, suportada pelo parágrafo 89 das EBA/GL/2021/04, por não atribuir remuneração variável aos membros dos órgãos sociais e Comissão, nem diferir quaisquer remunerações nem atribuir remunerações sob a forma de instrumentos.

Título I – Práticas de Remuneração

A. Princípios Gerais

5. O Conselho de Administração o Conselho Fiscal, e as Funções de Controlo trabalham em estreita colaboração com o objetivo de assegurar que a Política de Remuneração é coerente com e promove uma gestão sã e eficaz dos riscos.
6. Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração atribuída são identificados e adequadamente solucionados em processo próprio com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio dos «quatro olhos».
7. A CEMAH assegura que não é remunerada, nem remunera ou avalia o desempenho da Instituição e dos órgãos de administração e fiscalização, de um modo que colida com o dever de agir de acordo com os melhores interesses dos clientes, em particular não recorrendo a mecanismos de remuneração de objetivos de vendas ou de outro tipo, suscetíveis de constituir um incentivo, para a CEMAH ou respetivos colaboradores e órgãos sociais, à recomendação de um determinado serviço e produto bancário e de seguros a um cliente, quando poderia propor um serviço e produto bancário e de seguros diferente que correspondesse melhor às necessidades desse cliente.

B. Governação da Remuneração

Compete aos órgãos e demais estrutura da CEMAH:

Assembleia Geral:

- a) aprovar a Política de Remuneração, após apreciação do parecer do Conselho Fiscal;
- b) aprovar a informação quantitativa, discriminada entre as várias categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF, para além da exigível em matéria prudencial nos termos do Regulamento 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, integrada no Relatório e Contas;
- c) aprovar o montante das senhas de presença a atribuir à Comissão de Remunerações, sob proposta conjunta dos presidentes dos órgãos de administração e de fiscalização.
- d) aprovar os pagamentos que podem ser atribuídos aos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal em caso de rescisão antecipada dos seus contratos.

Conselho de Administração:

- a) submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração;
- b) garantir que as regras procedimentais relativas à Política de Remuneração são implementadas;
- c) Assegurar a implementação das medidas corretivas;
- d) Submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral informação quantitativa, discriminada entre as várias categorias de colaboradores previstas no n.º 2 do artigo 115.º-C do RGICSF;
- e) Garantir que, conforme previsto no art.º 115.º-G, n.º 2 do RGICSF, a CEMAH comunica ao Banco de Portugal o número de colaboradores que auferem rendimentos anuais iguais ou superiores a 1 000 000 euro, por exercício económico, mesmo que esse valor seja nulo.
- f) Garantir, conforme previsto na Instrução 1/2025, quando aplicável, a realização do reporte ao Banco de Portugal, relativo à disparidade remuneratória entre géneros.

Conselho Fiscal:

Fiscalizar a Política e práticas de remuneração da CEMAH: (i) realizar uma análise interna, centralizada e independente anualmente, conforme previsto no parágrafo 15 da presente Política;

Comissão de Remunerações:

Fixar a determinação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Outras Funções

- 8. As funções de Gestão do Risco, Conformidade e Auditoria Interna efetuam uma avaliação anual às políticas e práticas remuneratórias no âmbito das suas competências.
- 9. A função de Recursos Humanos participa e informa sobre a elaboração, revisão e avaliação da Política de Remuneração.

C. Avaliação da Política de Remuneração

- 10. A Política e as práticas de remuneração da CEMAH são sujeitas a avaliações anuais e independentes no âmbito das competências próprias da estrutura organizacional da CEMAH.

11. Gestão do Risco: Avalia se não limitam a capacidade da CEMAH para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios, nem representam compromissos que se possam vir a configurar como desajustados do desempenho efetivo da CEMAH.
12. Conformidade: Avalia como afetam a conformidade com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco da CEMAH. Compete-lhe, mais concretamente proceder à avaliação do cumprimento do disposto no artigo 450.º sobre práticas remuneratórias da parte VIII do Regulamento 575/2013.
13. Auditoria Interna: Avalia se são adequadas, efetivamente aplicadas e funcionam conforme pretendido (em particular, se são cumpridas as políticas, as regras internas e os procedimentos aprovados, se os pagamentos de remunerações são os adequados, e se o perfil de risco, os objetivos a longo prazo e outros objetivos da Instituição são refletidos de forma adequada).
14. Recursos Humanos: Avalia se são neutras do ponto de vista do género.
15. Conselho Fiscal: Avalia os mecanismos e os sistemas adotados para assegurar que o sistema de remunerações tem devidamente em conta todos os tipos de riscos, bem como os níveis de liquidez e de fundos próprios, e que a Política global de remunerações é neutra do ponto de vista do género, coerente com e promove uma gestão de riscos sã e eficaz e está harmonizada com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais e o interesse a longo prazo da Instituição.
16. Os relatórios das Funções de Controlo e dos Recursos Humanos são apresentados ao Conselho Fiscal e Conselho de Administração e devem conter as medidas a adotar para corrigir quaisquer inconformidades identificadas.
17. Os resultados da avaliação do Conselho Fiscal são apresentados ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral e, quando estes revelarem que a Política de Remuneração não tem o efeito pretendido ou previsto, é proposto um plano contendo medidas de correção;
18. O Conselho de Administração assegura a implementação de medidas propostas pelos órgãos ou outras unidades de estrutura responsáveis.

Título II – Remuneração dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

19. A Política de Remuneração da CEMAH distingue as remunerações dos Membros do Conselho de Administração e dos Membros do Conselho de Fiscal, atentas as suas responsabilidades e dedicação ao exercício das funções.
20. Os membros não efetivos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal não recebem qualquer remuneração.
21. A remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é revista, pelo menos numa base anual ou sempre que alterações idiossincráticas ou sistémicas venham motivar uma revisão, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral.

A. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

Composição

22. A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal da CEMAH é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, paga 12 vezes por ano, em tipologia de senha de presença e não inclui nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor dependa do seu desempenho ou do desempenho da CEMAH.
23. O montante da remuneração atende à responsabilidade associada ao desempenho das funções dos membros do Conselho Fiscal, tal como definidas no descritivo de funções e Regulamento do Conselho Fiscal, bem como à disponibilidade e experiência e qualificações profissionais exigidas para o exercício dessas funções.

Outros benefícios

24. Os membros do Conselho Fiscal não estão abrangidos por nenhum Plano de Pensões de Reforma, para além do previsto pela segurança social, para a qual descontam enquanto membros dos órgãos estatutários.
25. Os membros efetivos do Conselho Fiscal têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 77.^a do Acordo de Empresa da CEMAH.
26. Podem ser atribuídas ajudas de custo em caso de deslocação, pagas em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal.

B. Remuneração dos membros do Conselho de Administração

Composição

27. A Remuneração dos membros efetivos do Conselho de Administração é constituída por uma componente fixa que atende à experiência e qualificação profissionais exigidas e à responsabilidade associada ao desempenho das respetivas funções, tal como descritas na Política de avaliação interna de adequação dos titulares desses órgãos, sendo constituída por uma remuneração fixa mensal, paga em dobro nos meses de abril (subsídio de férias) e novembro (subsídio de Natal).
28. Podem ser atribuídos subsídios de estudo e infantil, pagos em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal.
29. Conforme previsto nos seus Estatutos, na parte relativa à distribuição dos resultados, a CEMAH não remunera os seus administradores através da participação nos lucros.

Outros benefícios

30. Os membros efetivos do Conselho de Administração que provêm da carreira bancária e que estão incluídos no Fundo de Pensões CEMAH, beneficiam de um plano de pensões, conforme benefício idêntico àquele de que gozam a generalidade dos Colaboradores da CEMAH, na medida em que fossem Colaboradores da CEMAH antes de ocupar esses cargos e vejam, nos termos da Lei, o seu contrato suspenso.
31. Está previsto que às pensões asseguradas pelo Fundo de Pensões CEMAH sejam deduzidas as pensões atribuídas pela Segurança Social e que são respeitantes a funções prestadas na CEMAH (benefícios da mesma natureza), salvo nos casos em que haja deliberação do CA em sentido contrário ou da Comissão de Remunerações.
32. Os restantes elementos do Conselho de Administração não estão abrangidos por nenhum Plano de Pensões de Reforma.
33. Os membros efetivos do Conselho de Administração têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos previstos na cláusula 77.^a do Acordo de Empresa da CEMAH e a um seguro de Acidentes Pessoais e de Vida.
34. Conforme previsto no respetivo Regulamento, os membros efetivos do Conselho de Administração têm direito aos Serviços de Assistência Médico Social (SAMS), nas condições previstas na cláusula 109.^a e seguintes da Secção III do Acordo de Empresa da CEMAH;
35. Podem ser atribuídas ajudas de custo em caso de deslocação, pagos em idênticas condições às que são devidas aos membros do quadro de pessoal, bem como direitos de utilização de

cartão de crédito, telemóveis, portáteis, parquímetros e veículos automóveis de serviço, tendo em conta a prática seguida nas demais instituições de crédito.

36. São igualmente atribuíveis outros direitos em termos e condições a aprovar pela Assembleia Geral.

Outras disposições

37. No caso de destituição sem justa causa, têm os membros efetivos do Conselho de Administração direito a receber um valor indemnizatório pelos danos sofridos cujo valor máximo corresponde ao das remunerações mensais fixas que presumivelmente aufeririam até ao termo do mandato.
38. Se a destituição ou cessação por acordo resultar de um inadequado desempenho das suas funções, os membros efetivos do Conselho de Administração não têm direito a qualquer compensação ou indemnização.

C. Remuneração dos membros da Comissão de Remunerações

39. A Remuneração dos membros da Comissão de Remunerações é composta exclusivamente por uma componente fixa mensal, paga 12 vezes por ano, em tipologia de senha de presença e atualizada anualmente.
40. Esta remuneração não é acumulável com outra remuneração auferida por motivo de integração de um membro em órgão social e/ou em comité da CEMAH.