

Política de Remuneração



CAIXA AGRÍCOLA
de MAFRA

DA TERRA, PELA TERRA

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE MAFRA, CRL
Dezembro de 2023

I. Controlo de versões

Versão	Data	Nome	Alteração
1.0	06/2020 - 03/2021	Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais e Política de Remunerações dos Colaboradores	
2.0	12/2023	Política de Remuneração	Adaptação da anterior versão da Política ao Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

II. Processo de aprovação

Órgão / Unidade de Estrutura (eu)	Opinião / Parecer	Aprovação	Data
Gabinete de Recursos Humanos			
Conselho de Administração			
Conselho Fiscal	X		24/11/2023
Assembleia Geral		X	19/12/2023

III. Processo de divulgação

Nível de divulgação	Confidencial	Restrita	Pública
			X
Meios de divulgação	Comunicado	Intranet	Internet
		X	X
Órgãos / U.E. com acesso e notificação			

Índice:

1. . Introdução:	4
2. Âmbito de Aplicação:.....	5
3. Princípios e Objetivos:.....	5
4. Políticas Remuneratórias dos Membros do Conselho de Administração, dos Membros do Conselho Fiscal, do Revisor Oficial de Contas e dos Membros da Assembleia Geral: 6	
4.1. Membros do Conselho de Administração	6
4.1.1. Remuneração	6
4.1.2. Cessação de Funções	7
4.1.3. Benefícios ou Pensões:	7
4.1.4. Seguros de responsabilidade:	7
4.1.5. Outras Despesas:	7
4.2. Membros do Conselho Fiscal:	8
4.2.1. Remuneração:	8
4.2.2. Outras Disposições:.....	8
4.3. Revisor Oficial de Contas / Sociedade de Revisores Oficiais de Contas:.....	8
4.4. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral:	9
5. Políticas Remuneratórias dos colaboradores da CCAM Mafra:	9
5.1. Regras Gerais:	9
5.2. Colaboradores Relevantes:	9
5.2.1. Identificação dos Colaboradores Relevantes:	9
5.2.2. Remuneração dos Colaboradores Relevantes:.....	11
5.2.3. Cessação de Funções:	13
5.2.4. Benefícios ou Pensões:	14
5.2.5. Outras Despesas:	14
5.3. Colaboradores de Crédito:.....	14
5.3.1. Identificação dos Colaboradores De Crédito:.....	14
5.3.2. Remuneração dos Colaboradores de Crédito:	15
5.3.3. Outras Disposições:.....	17
5.4. Outros Colaboradores:	17
6. Responsabilidades de Controlo Interno	17
6.1. Conselho Fiscal:	17
6.2. Gabinete de Conformidade:.....	17
6.3. Gabinete de Auditoria Interna:	18
7. Publicação e Divulgação	18
8. Aprovação, Divulgação, Revisão e Entrada em Vigor.....	18

1. . Introdução:

A Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Mafra, CRL, (a “**CCAM Mafra**”) é uma instituição de crédito fundada em 1957, cuja atividade é regulada pelo Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e pelo Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

Presentemente opera em 6 agências, distribuídas na área geográfica do concelho de Mafra.

No âmbito da prossecução da sua atividade, a CCAM Mafra tem como objetivo cumprir com as disposições legais e regulamentares em vigor, bem como com as orientações emanadas pelas autoridades bancárias nacionais e europeias.

Neste sentido, compete à CCAM Mafra assegurar e verificar que todos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, bem como os Titulares de Funções Essenciais, cumprem com os requisitos de adequação necessários ao exercício das suas funções.

Assim, a Política de Remuneração (a “**Política**”), procura, dar cumprimento, nomeadamente aos requisitos previstos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (o “**RGICSF**”), no Aviso do Banco de Portugal 3/2020 (o “**Aviso 3/2020**”), no Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e das Cooperativas de Crédito Agrícola (o “**RJCAM**”), no Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021, o qual complementa a Diretiva 2013/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho (o “**Regulamento Delegado 2021/923**”), na Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal, nas Orientações relativas a políticas de remuneração sãs ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE (as “**EBA/GL/2021/04**”), nas Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho (as “**EBA/GL/2016/06**”), na Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, conforme sucessivamente alterado (o “**Código Cooperativo**”), bem como na demais legislação e regulamentação aplicável em cada momento, tendo como objetivo assegurar a implementação de um conjunto de requisitos e princípios que devem ser cumpridos em sede de remuneração do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos colaboradores da CCAM Mafra.

Esta Política integra o normativo interno da CCAM Mafra, devendo ser considerada como complemento dos restantes procedimentos, nomeadamente do Código de Conduta e regulamentos internos que regem o funcionamento dos órgãos sociais e das funções de controlo interno.

A CCAM Mafra adota os procedimentos instituídos pela presente Política, sob a responsabilidade do Conselho de Administração e após aprovação da Assembleia Geral de modo a assegurar que a CCAM Mafra dispõe de políticas remuneratórias adequadamente definidas, implementadas e avaliadas. A atual versão da Política foi precedida de parecer prévio do Conselho Fiscal e da Secção de Contabilidade e Recursos Humanos.

2. Âmbito de Aplicação:

A presente Política é aplicável a todos os colaboradores, membros do Conselho de Administração e membros do Conselho Fiscal da CCAM Mafra.

3. Princípios e Objetivos:

O regime legal e regulamentar em vigor privilegia a aplicação do princípio da proporcionalidade na definição de políticas de remuneração. Nesse contexto, entende a CCAM Mafra que têm particular relevância a natureza jurídica de cooperativa da CCAM Mafra e as restrições geográficas de atuação desta, fatores que determinam que a algumas funções correspondam muitas vezes remunerações não comparáveis com as que são auferidas no resto do setor bancário.

À luz do sobredito princípio da proporcionalidade, a CCAM Mafra entende que a Política visa alcançar, em particular, os seguintes objetivos:

- 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 CCAM Mafra, na medida em que preconiza a atribuição de uma remuneração de valor adequado, compatível com as tradições e com a natureza específica da atividade mutualista e cooperativa;
- b) Ser compatível com a estratégia empresarial da CCAM Mafra, os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo;
- c) Implementar medidas destinadas a evitar conflitos de interesses;

- d) Assegurar o cumprimento das regras e requisitos legais aplicáveis, quer a nível interno, quer a nível europeu;
- e) 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 do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- f) Prever e assegurar a independência dos colaboradores que exercem funções de controlo e gestão de risco, face às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes necessários e adequados, bem como uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções, de forma independente do desempenho das responsabilidades coletivas das unidades dessa estrutura;
- g) Prever e assegurar a independência dos colaboradores envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito hipotecário ou equivalente a consumidores;
- h) Promover as melhores práticas remuneratórias relativamente a todos os demais colaboradores da CCAM Mafra; e
- i) Assegurar que a remuneração de colaboradores que desempenham funções de gestão do risco e controlo é fiscalizada diretamente pelo Conselho Fiscal.

4. Políticas Remuneratórias dos Membros do Conselho de Administração, dos Membros do Conselho Fiscal, do Revisor Oficial de Contas e dos Membros da Assembleia Geral:

4.1. Membros do Conselho de Administração

4.1.1. Remuneração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração tem em conta o facto de o cargo ser exercido a tempo inteiro ou parcial, uma eventual exclusividade, a formação e a experiência profissional necessárias para o exercício da função, as particulares exigências do cargo a remunerar e a situação financeira da CCAM Mafra.

A remuneração consiste exclusivamente numa componente fixa, paga em montante mensal liquidado em catorze meses, ao qual podem acrescer as retribuições em espécie e outros complementos e benefícios que possam aplicar-se aos membros deste órgão social e que não se definam com base em parâmetros variáveis.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é deliberada pela Assembleia Geral.

Caso o membro do Conselho de Administração seja um trabalhador da CCAM Mafra aquando da sua nomeação, o respetivo contrato de trabalho fica suspenso, nos termos do n.º 2 do artigo 398 do Código das Sociedades Comerciais, sem prejuízo do seu lugar, da sua antiguidade e benefícios inerentes àquela relação laboral e não podendo a sua remuneração ser inferior àquela que auferiria enquanto trabalhador da CCAM Mafra.

A CCAM Mafra não atribui remunerações variáveis aos membros do Conselho de Administração.

4.1.2. Cessação de Funções

Sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa ou deliberação da Assembleia Geral em contrário, não são devidas compensações ou indemnizações em caso de cessação de funções de um membro do Conselho de Administração, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou com cláusulas de não concorrência.

4.1.3. Benefícios ou Pensões:

A CCAM Mafra não atribui quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada aos membros do Conselho de Administração.

4.1.4. Seguros de responsabilidade:

Os membros do Conselho de Administração prestam caução ou subscrevem seguro de responsabilidade civil nos termos legalmente previstos e decididos pela Assembleia Geral.

A CCAM Mafra não atribui aos membros do Conselho de Administração 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.

4.1.5. Outras Despesas:

Os membros do Conselho de Administração têm direito a ser reembolsados de todas e quaisquer despesas em que justificadamente incorram no exercício das suas funções.

Os membros do Conselho de Administração podem beneficiar dos meios de transporte e comunicação disponibilizados pela Caixa Agrícola para o cabal exercício das suas funções.

Nos casos em que não seja atribuída viatura aos membros do Conselho de Administração ou que, sendo, os mesmos estejam impedidos de utilizar a viatura que lhes foi atribuída, as deslocações feitas pelos membros do Conselho de Administração em viatura própria são pagas ao quilómetro, pelo valor fixado para os colaboradores da CCAM Mafra, designadamente nos termos de regulamentação coletiva de trabalho, ou pelo valor fixado para os funcionários públicos, consoante aquele que for mais elevado.

4.2. Membros do Conselho Fiscal:

4.2.1. Remuneração:

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal tem em consideração a natureza da respetiva função, o facto de o cargo ser exercido a tempo inteiro ou parcial, uma eventual exclusividade, a formação e a experiência profissional necessárias para o exercício da função, as particulares exigências do cargo a remunerar e a situação financeira da CCAM Mafra.

A remuneração consiste exclusivamente numa componente fixa, correspondente a senha de presença e liquidada no máximo de doze vezes por ano, ao qual podem acrescer as retribuições em espécie e outros complementos e benefícios que possam aplicar-se aos membros deste órgão social e que não se definam com base em parâmetros variáveis.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é deliberada pela Assembleia Geral.

4.2.2. Outras Disposições:

São aplicáveis aos membros do Conselho Fiscal, com as devidas adaptações, o previsto nos pontos 4.1.2. a 4.1.5. desta Política.

4.3. Revisor Oficial de Contas / Sociedade de Revisores Oficiais de Contas:

A remuneração do Revisor Oficial de Contas / Sociedade de Revisores Oficiais de Contas é estabelecida com base nas práticas de mercado e definida nos termos da Política de Seleção e Designação do ROC / SROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos da CCAM Mafra.

4.4. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral:

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral consiste exclusivamente numa componente fixa, paga através de senhas de presença relativamente às reuniões em que participem.

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral é deliberada pela Assembleia Geral.

5. Políticas Remuneratórias dos colaboradores da CCAM Mafra:

5.1. Regras Gerais:

A presente Política define regras remuneratórias relativamente a todos os colaboradores da CCAM Mafra, sem prejuízo das regras especialmente aplicáveis a colaboradores específicos da CCAM Mafra que, em função da sua categoria ou função, tenham ou possam ter impacto significativo no perfil e nível de risco da CCAM Mafra (os “**Colaboradores Relevantes**”) ou estejam envolvidos na elaboração, comercialização e concessão de contratos de crédito hipotecário ou equivalente a consumidores (os “**Colaboradores de Crédito**”).

5.2. Colaboradores Relevantes:

5.2.1. Identificação dos Colaboradores Relevantes:

Compete ao Conselho de Administração identificar os Colaboradores Relevantes da CCAM Mafra, com o apoio da Secção de Contabilidade e Recursos Humanos e validação pela Função de Auditoria Interna.

Na definição dos Colaboradores Relevantes, o Conselho de Administração considera os critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no risco da CCAM Mafra, nos termos previstos nos artigos 5.º e 6.º do Regulamento Delegado 2021/923, sem prejuízo dos critérios adicionais que possam entender definir ou aplicar.

Para efeitos da presente Política, consideram-se, desde logo, Colaboradores Relevantes:

- a) Colaboradores cujas funções lhes confirmam poder para aprovar, tomar ou vetar decisões, diretamente ou através de uma unidade, estrutura ou comité da

instituição, de tal modo que implique qualquer assunção de riscos, incluindo risco de crédito;

- b) Colaboradores responsáveis por funções de controlo do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a CCAM Mafra se encontra sujeita, de gestão de riscos e de auditoria interna previstas no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, incluindo, mas sem limitar, o responsável da Função de Auditoria Interna, o responsável da Função de Gestão de Riscos e o responsável da Função de Conformidade;
- c) Os colaboradores que ocupem cargos de direção de topo e que, não sendo membros dos órgãos sociais, exercem funções executivas na CCAM Mafra, sendo responsáveis, perante o Conselho de Administração, pela gestão corrente da CCAM Mafra;
- d) Colaboradores que não se enquadrando nas alíneas anteriores, tenham responsabilidades autónomas ou máximas de gestão e sejam responsáveis, perante o Conselho de Administração, pela gestão corrente da CCAM Mafra;
- e) Outros colaboradores que tenham o mesmo escalão de remuneração que os membros da Conselho de Administração (ou do Conselho Fiscal, caso seja mais elevado) ou que os Colaboradores enquadráveis nas alíneas anteriores ou que desempenhem atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco da CCAM Mafra, nos termos dos requisitos qualitativos ou quantitativos aplicáveis.

Os Colaboradores Relevantes identificados nos termos da presente Política constam de uma lista arquivada junto da Secção de Contabilidade e Recursos Humanos (a “**Lista**”). A Secção de Contabilidade e Recursos Humanos mantém registos do processo de identificação e dos respetivos resultados, de forma a conseguir demonstrar, de forma cabal, a forma como foi identificado cada Colaborador(a) Relevante à luz dos critérios aplicáveis e, em particular e relativamente a cada Colaborador(a) Relevante:

- a) A fundamentação subjacente à identificação e o âmbito da sua aplicação;
- b) O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e da atividade da CCAM Mafra e que impactam na identificação do(a) Colaborador(a) Relevante;

- c) A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da CCAM Mafra envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de identificação; e
- d) O resultado da identificação.

A Lista é revista e atualizada anualmente pela Conselho de Administração ou sempre que se verifiquem alterações no exercício dos cargos dos Colaboradores Relevantes, devendo ser tidas em consideração as funções efetivamente exercidas e os critérios qualitativos e quantitativos previstos na presente Política.

O Conselho de Administração da CCAM Mafra assegura o reporte ao Banco de Portugal da listagem de Colaboradores Relevantes nos termos legal e regulamentarmente previstos. Este reporte deve incluir, pelo menos, os seguintes elementos:

- a) Número de identificação único do Colaborador Relevante;
- b) Função ou responsabilidade do Colaborador Relevante na CCAM Mafra;
- c) Identificação da unidade de estrutura onde desempenha funções o Colaborador Relevante;
- d) Identificação do critério aplicado para avaliação do impacto material no perfil de risco da CCAM Mafra;
- e) Remuneração anual total auferida no último ano pelo Colaborador Relevante, calculada nos termos das normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos.

A CCAM Mafra recolhe e mantém apenas os dados pessoais necessários dos Colaboradores Relevantes e demais intervenientes nesta Política à prossecução dos objetivos que ora se pretende atingir.

5.2.2. Remuneração dos Colaboradores Relevantes:

A definição do valor da remuneração dos Colaboradores Relevantes e a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência do Conselho de Administração (devendo ser precedida de parecer prévio vinculativo no caso dos Colaboradores Relevantes que exerçam funções de controlo interno).

A remuneração é determinada, principalmente, com base na experiência profissional

relevante, na responsabilidade organizacional das funções assumidas e em princípios de equidade interna e externa, tendo em atenção o nível de remuneração praticado no mercado em que a CCAM Mafra se insere.

Os Colaboradores Relevantes não beneficiam de outras formas de remuneração – pecuniárias e não pecuniárias – além das referidas nesta Política e das que decorram da normal aplicação do acordo coletivo bancário ou de legislação laboral.

Para a aferição dos critérios quantitativos é considerado o valor total da remuneração fixa paga no exercício imediatamente anterior. Todos os colaboradores da CCAM Mafra que são abrangidos ou são suscetíveis de serem abrangidos pelos critérios qualitativos durante um período mínimo de (3) três meses num exercício financeiro são considerados, para efeitos desta Política, como Colaboradores Relevantes.

A remuneração dos Colaboradores Relevantes é composta por uma componente fixa e pode ter ainda uma componente variável, em caso de cumprimento dos objetivos que tenham sido previamente definidos pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal da CCAM Mafra para estas funções e atempadamente comunicados aos Colaboradores Relevantes. Para os devidos efeitos, a CCAM Mafra compromete-se a definir objetivos e metas de desempenho que assegurem e promovam, a todo o tempo e em especial, a objetividade e a independência Colaboradores Relevantes que desempenham funções de controlo interno.

Como critério geral, a remuneração fixa é composta pelo salário base e por qualquer outro complemento estabelecido para cada categoria laboral, de acordo com as regras estabelecidas no âmbito dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis e em vigor.

A componente variável da remuneração é paga a Colaborador Relevante sempre que a CCAM Mafra entenda que um Colaborador Relevante teve uma performance acima do esperado e cumpriu os objetivos de desempenho referentes ao período de referência relevante.

Para o efeito, o Conselho de Administração da CCAM Mafra define, anualmente, quais os objetivos de desempenho que devem ser cumpridos pelos Colaboradores Relevantes para o período de referência relevante, tendo por base, sempre que possível, elementos de

natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, individuais e coletivos, passíveis de medir objetivamente o desempenho de cada Colaborador Relevante durante o período de referência. Nos casos em que o Colaborador Relevante desempenhe funções de controlo interno, esta definição de objetivos é precedida de parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal.

Os objetivos de desempenho aplicáveis a cada Colaborador Relevante são-lhe comunicados pelo Conselho de Administração até ao dia útil anterior ao início do período de referência, juntamente com os respetivos ponderadores para efeitos de cálculo da remuneração variável potencial e os momentos de pagamento e diferimento do prémio, se aplicável, caso este venha a ser atribuído.

Findo o período de referência, o Conselho de Administração aprecia o grau de cumprimento dos objetivos pelo Colaborador Relevante, à luz dos critérios e ponderadores previamente definidos e comunicados, e comunica-lhe a correspondente atribuição do prémio de desempenho, indicando igualmente em que momento é pago. Nos casos em que o Colaborador Relevante desempenhe funções de controlo interno, esta apreciação é precedida de parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal.

A remuneração variável individual de cada Colaborador Relevante elegível e respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar não pode ser superior à sua remuneração fixa desse mesmo ano. A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir aos Colaboradores Relevantes, é feita pelo Conselho de Administração (salvo nos casos em que este desempenha funções de controlo interno, caso em que cabe ao Conselho Fiscal emitir parecer prévio e vinculativo sobre a determinação deste montante) e deve atender ao resultado do processo de avaliação de desempenho nos termos definidos na Política de Recursos Humanos da CCAM Mafra.

A CCAM Mafra não remunera os Colaboradores Relevantes através de participação nos lucros.

5.2.3. Cessação de Funções:

A atribuição de compensações por cessação de funções de Colaboradores Relevantes é decidida pelo Conselho de Administração, devendo ser precedida de um parecer vinculativo do Conselho Fiscal no caso de Colaboradores Relevantes que exerçam funções

de controlo interno, assegurando-se que as mesmas são proporcionais e compatíveis com o seu desempenho na CCAM Mafra.

As compensações por cessação de funções podem integrar indemnizações de despedimento e/ou compensações devidas em virtude de uma cláusula de não concorrência contratual.

Salvo se lei imperativa determinar o contrário, não deve ser atribuída qualquer compensação a um(a) Colaborador(a) Relevante:

- a) Em caso de insucesso ou falha que permita a resolução do contrato ou o despedimento do(a) Colaborador(a) Relevante; ou
- b) Se o Colaborador Relevante denunciar o vínculo contratual para assumir um cargo numa entidade jurídica diferente da CCAM Mafra.

5.2.4. Benefícios ou Pensões:

Os Colaboradores Relevantes estão abrangidos pelo fundo de pensões da CCAM Mafra, cujo plano de pensões não tem em consideração a componente variável da remuneração destes colaboradores.

5.2.5. Outras Despesas:

Os Colaboradores Relevantes têm direito a ser reembolsados de todas e quaisquer despesas em que incorram no exercício das suas funções e que tenham sido devidamente autorizadas pelos respetivos superiores hierárquicas.

As deslocações feitas pelos Colaboradores Relevantes em viatura própria são pagas ao quilómetro, pelo valor fixado para o efeito, designadamente nos termos de regulamentação coletiva de trabalho, ou pelo valor fixado para os funcionários públicos, consoante aquele que for mais elevado.

5.3. Colaboradores de Crédito:

5.3.1. Identificação dos Colaboradores De Crédito:

Compete ao Conselho de Administração identificar os Colaboradores de Crédito da CCAM Mafra, com o apoio da Secção de Contabilidade e Recursos Humanos e validação pela Função de Auditoria Interna.

Para efeitos da presente Política, consideram-se, desde logo, Colaboradores de Crédito todos os colaboradores da CCAM Mafra que estejam envolvidos na apresentação, negociação ou elaboração de contratos de crédito com consumidores quando garantido por hipoteca ou por outro direito sobre coisa imóvel.

Os Colaboradores de Crédito dispõem, em permanência, de um nível adequado de conhecimentos e competências, no que se refere à elaboração, comercialização e celebração dos contratos de crédito pessoal hipotecário e respetivos serviços acessórios, nos termos definidos no Decreto-lei n.º 74-A/2017.

A CCAM Mafra recolhe e mantém apenas os dados pessoais necessários dos Colaboradores de Crédito e demais intervenientes nesta Política à prossecução dos objetivos que ora se pretende atingir.

5.3.2. Remuneração dos Colaboradores de Crédito:

A definição do valor da remuneração dos Colaboradores de Crédito e a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência do Conselho de Administração.

A remuneração é determinada, principalmente, com base na experiência profissional relevante, na confirmação da adequação dos conhecimentos detidos pelos Colaboradores de Crédito, na responsabilidade organizacional das funções assumidas e em princípios de equidade interna e externa, tendo em atenção o nível de remuneração praticado no mercado em que a CCAM Mafra se insere.

Os Colaboradores de Crédito não beneficiam de outras formas de remuneração – pecuniárias e não pecuniárias – além das referidas nesta Política e das que decorram da normal aplicação do acordo coletivo bancário ou de legislação laboral.

A remuneração dos Colaboradores de Crédito consiste numa componente fixa, paga em montante mensal liquidado em catorze meses, e pode ter ainda uma componente variável, que expressará um prémio de desempenho.

Como critério geral, a remuneração fixa é composta pelo salário base e por qualquer outro complemento estabelecido para cada categoria laboral, de acordo com as regras estabelecidas no âmbito dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis e em vigor.

A componente variável da remuneração é paga a Colaboradores de Crédito sempre que a CCAM Mafra entenda que um Colaborador de Crédito teve uma performance acima do esperado e cumpriu os objetivos de desempenho referentes ao período de referência relevante.

Para o efeito, o Conselho de Administração da CCAM Mafra define, anualmente, quais os objetivos de desempenho que devem ser cumpridos pelos Colaboradores de Crédito para o período de referência relevante, tendo por base, sempre que possível, elementos de natureza financeira e não financeira, quantitativos e qualitativos, individuais e coletivos, passíveis de medir objetivamente o desempenho de cada Colaborador de Crédito durante o período de referência.

Os objetivos de desempenho aplicáveis a cada Colaborador de Crédito são-lhe comunicados pelo Conselho de Administração até ao dia útil anterior ao início do período de referência, juntamente com os respetivos ponderadores para efeitos de cálculo da remuneração variável potencial e os momentos de pagamento e diferimento do prémio, se aplicável, caso este venha a ser atribuído.

Findo o período de referência, o Conselho de Administração aprecia o grau de cumprimento dos objetivos pelo Colaborador de Crédito, à luz dos critérios e ponderadores previamente definidos e comunicados, e comunica-lhe a correspondente atribuição do prémio de desempenho, indicando igualmente em que momento é pago.

A remuneração variável individual de cada Colaborador de Crédito elegível e respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar não pode ser superior à sua remuneração fixa desse mesmo ano. A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir aos Colaboradores de Crédito é feita pelo Conselho de Administração e deve atender ao resultado do processo de avaliação de desempenho nos termos definidos na Política de Recursos Humanos da CCAM Mafra.

A CCAM Mafra não remunera os Colaboradores de Crédito através de participação nos lucros.

A CCAM Mafra conserva, por um período mínimo de 5 (cinco) anos, toda a documentação relativa à remuneração dos Colaboradores de Crédito, nomeadamente:

- a) Objetivos das políticas e práticas de remuneração;
- b) Colaboradores de Crédito abrangidos pelas políticas de remuneração;
- c) Forma de aplicação das práticas de remuneração; e
- d) Critérios de aplicação da remuneração variável, quando aplicável.

5.3.3. Outras Disposições:

São aplicáveis aos Colaboradores de Crédito o previsto nos pontos 5.2.3. a 5.2.5. desta Política.

5.4. Outros Colaboradores:

São aplicáveis aos demais colaboradores da CCAM Mafra o previsto nos pontos 5.2.2. a 5.2.5. desta Política.

6. Responsabilidades de Controlo Interno

6.1. Conselho Fiscal:

Sem prejuízo das demais competências previstas na Política, o Conselho Fiscal é responsável pela avaliação centralizada e independente, com uma periodicidade anual, da Política. Essa avaliação deve constar de um relatório que inclua as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas. O relatório pode ser preparado com o apoio da Secção de Contabilidade e Recursos Humanos, sob responsabilidade do Conselho Fiscal.

Este relatório é, posteriormente, apresentado ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral. O Conselho de Administração deve assegurar a implementação das medidas acima pelos órgãos ou outras unidades de estrutura relevantes.

Sempre que solicitado, este relatório é enviado, de imediato, ao Banco de Portugal.

6.2. Gabinete de Conformidade:

No âmbito da presente Política, compete à Função de Conformidade:

- a) Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- b) Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política com as leis, regulamentos e políticas internas da CCAM Mafra, tais como relatórios regulamentares obrigatórios;

- c) Comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam identificados ou lhe sejam comunicados) ao Conselho de Administração.

6.3. Gabinete de Auditoria Interna:

No âmbito da presente Política, compete ao Gabinete de Auditoria Interna:

- a) Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- b) Apreciar o resultado do processo de identificação dos Colaboradores Relevantes e dos Colaboradores de Crédito;
- c) Realizar as análises independentes da estrutura, da aplicação e dos efeitos da Política da CCAM Mafra sobre o seu perfil de risco, bem como sobre a forma como estes efeitos são geridos.

7. Publicação e Divulgação

A presente Política é transparente, acessível e divulgada a todos os colaboradores, incluindo aos membros dos órgãos sociais da CCAM Mafra, através da Intranet da CCAM Mafra e publicitada no *website* da CCAM Mafra.

A CCAM Mafra assegura ainda, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, a divulgação e inclusão da informação quantitativa referente à remuneração paga, por categoria, nos documentos de prestação de contas anuais.

A informação a divulgar inclui a informação prevista nas alíneas g) a j) do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho.

8. Aprovação, Divulgação, Revisão e Entrada em Vigor

A presente Política é aprovada pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho de Administração, consoante estejam em causa, respetivamente, as políticas remuneratórias dos órgãos sociais ou dos Colaboradores da CCAM Mafra. A presente Política é revista anualmente e entra em vigor após a respetiva aprovação.