

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

PROPOSTAS DE DELIBERAÇÃO

Sociedade Comercial Orey Antunes, S.A. (sociedade aberta)

Sede: Rua Carlos Alberto da Mota Pinto, n.º 17, 6.º andar,

Freguesia de S. Isabel, Concelho de Lisboa

Capital Social: 12.000.000,00 (doze milhões de euros)

Registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o número único de matrícula e de pessoa coletiva 500 255 342

PONTO CINCO DA ORDEM DO DIA

A Comissão de Remunerações da Sociedade Comercial Orey Antunes S.A., submete à apreciação e sufrágio da respetiva Assembleia Geral, reunida em 30 de junho de 2016 e com referência à matéria do PONTO CINCO da respetiva Ordem do Dia, o seguinte anexo relativo à declaração sobre a política de remunerações dos membros dos respetivos órgãos de administração e fiscalização.

Lisboa, 7 de junho de 2016

A Comissão de Remunerações



POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DA SCOA

1. Contexto

A Comissão de Remunerações (adiante designada Comissão) tem o entendimento de que uma declaração sobre política de remunerações, pela natureza do conjunto de princípios, deveria ser estável durante todo o período do mandato (2013 – 2016) se não surgissem circunstâncias excepcionais ou imprevisíveis que justificassem modificações.

Assim, opta-se por propor a aprovação de uma declaração a vigorar para 2015 e 2016, sem prejuízo de, face à mudança do contexto remuneratório vigente com a publicação do Código do Governo Societário de 2013 pela CMVM, o qual foi adotado, quase totalmente, pela Sociedade, a Comissão de Remunerações ter adaptado esta declaração às novas recomendações.

As duas possibilidades de definição de remunerações dos Órgãos Sociais mais comuns têm entre si um significativo afastamento. Temos por um lado a definição direta das remunerações pela Assembleia e, por outro, a definição das remunerações por uma Comissão que decida segundo critérios em relação aos quais os acionistas não tiveram oportunidade de se pronunciar.

Temos perante nós a solução intermédia de submeter à apreciação dos acionistas uma declaração sobre Política de Remunerações a executar pela Comissão.

Há que tentar retirar o melhor de ambas as soluções, como nos propomos fazer neste documento, recorrendo e reproduzindo as normas que, nesta matéria, têm vindo a ser praticadas, mas tentando trazer o contributo de maior experiência e conhecimento da Sociedade e o respeito pelas mais recentes disposições legais que neste âmbito estão em vigor.



2. Regime legal e recomendatório

A presente declaração tem hoje como enquadramento a Lei 28/2009, de 19 de Junho, e as recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários inscritas no Código do Governo das Sociedades da CMVM.

Quanto àquele diploma legal, para além do que determina quanto à periodicidade da declaração, sua aprovação a submeter anualmente à Assembleia Geral e quanto à divulgação do seu teor dispõe, relativamente ao conteúdo, que a declaração contenha informação relativa:

- a) Aos mecanismos que permitam o alinhamento dos interesses dos membros do Órgão de Administração com os interesses da Sociedade;
- b) Aos critérios de definição da componente variável da remuneração;
- c) A existência de planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações por parte de membros dos Órgãos de administração e de fiscalização;
- d) À possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas do exercício correspondentes a todo o mandato;
- e) Aos mecanismos da limitação da remuneração variável, no caso, de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em causa.

Já no que respeita ao enquadramento remuneratório, propõe a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, o seguinte:

A Declaração sobre a política de remunerações dos Órgãos de Administração e Fiscalização a que se refere o artigo 2º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, deverá manter adicionalmente:

- a) Identificação e explicitação dos critérios para a determinação da remuneração a atribuir aos membros dos Órgãos Sociais;



- b) Informação quanto ao montante máximo potencial, em termos individuais, e ao montante máximo potencial, em termos agregados, a pagar aos Membros dos Órgãos Sociais e identificação das circunstâncias em que esses montantes máximos podem ser devidos;
- c) Informação quanto à exigibilidade ou inexigibilidade de pagamentos relativos à retribuição ou cessação das funções de administrador.

3. Regime legal e estatutário aplicável à Sociedade

Qualquer definição de remuneração não pode deixar de ter em conta, quer o regime legal geral, quer o regime particular acolhido pelos Estatutos da Sociedade, quando for caso disso.

O regime legal para o Conselho de Administração vem essencialmente estabelecido no artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais, e do mesmo resulta essencialmente o seguinte:

- A fixação das remunerações compete à Assembleia Geral de acionistas ou a uma Comissão, por aquela nomeada;
- Aquela fixação de remunerações deve ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade;
- A remuneração pode ser certa ou consistir parcialmente numa percentagem dos lucros do exercício, mas a percentagem máxima destinada aos administradores deve ser autorizada por cláusula do contrato da Sociedade e não incide sobre qualquer parte do lucro do exercício que não pudesse, por lei, ser distribuído aos acionistas.

Para o Conselho Fiscal e para os membros da mesa da Assembleia Geral determina a lei que a remuneração deve consistir numa quantia fixa, e que é determinada nos mesmos moldes pela Assembleia Geral de acionistas ou por uma Comissão por aquela nomeada, devendo ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade.



Já que no que respeita aos Estatutos, no caso da SCOA, existe uma cláusula específica apenas para o Conselho de Administração, n.º 3 do Artigo 21º, que estabelece que a Assembleia Geral pode deliberar a instituição de um regime de reforma ou de complemento de reforma em benefício dos Administradores cujos anos de mandato, seguidos ou interpolados, sejam superiores a seis anos.

Igualmente estipula o mesmo artigo 21º no seu n.º 1 que a remuneração da Administração, pode consistir em participação nos lucros da Sociedade que, em percentagem e no global, não deverá exceder 15% do lucro do exercício distribuível, ainda que tenha sido aprovado desde 2011 e ainda vigora que esta participação seja composta por um montante equivalente a 10% dos resultados líquidos consolidados.

4. Princípios Gerais

Os princípios gerais a observar na fixação das remunerações dos órgãos sociais são essencialmente aqueles que de forma muito genérica resultam da lei: por um lado as funções desempenhadas e por outro da situação económica da Sociedade. Se a estes acrescentarmos as condições gerais de mercado para situações equivalentes, encontramos aqueles que nos parecem ser os três grandes princípios gerais:

4.1 Funções desempenhadas

Há que ter em conta as funções desempenhadas por cada titular de Órgãos Sociais não apenas num sentido formal, mas num sentido mais amplo da atividade efetivamente exercida e das responsabilidades que lhe estão associadas. Não estão na mesma posição todos os Administradores Executivos entre si, nem muitas vezes todos os Membros do Conselho Fiscal, por exemplo. A ponderação das funções deve ser efetuada no seu sentido mais amplo e deve considerar critérios tão diversos como, por exemplo, a responsabilidade, o tempo de dedicação, ou o valor acrescentado para a empresa que resulta de um determinado tipo de intervenção ou de uma representação institucional.

Também a existência de funções desempenhadas noutras Sociedades dominadas não pode ser alheia a esta ponderação, pelo que significa por um



lado em termos de aumento de responsabilidade e por outro em termos de fonte cumulativa de rendimento. O princípio segundo o qual a remuneração deve ser acrescida nos casos em que o Administrador exerça funções noutras sociedades dominadas deve, contudo, ser mitigado. Com efeito, regra geral o

centro de decisão e, por conseguinte, a responsabilidade pela gestão de todo o Grupo encontra-se ao nível da holding. Haverá ainda que ponderar se o administrador em causa é, ou não, também remunerados pelas sociedades dominadas.

4.2 A situação económica da Sociedade

Também este critério tem que ser compreendido e interpretado com cuidado. A dimensão da Sociedade e inevitável complexidade da gestão associada, é claramente um dos aspetos relevantes da situação económica entendida na sua forma mais lata. As implicações existem quer na necessidade de remunerar uma responsabilidade que é maior em Sociedades maiores e com modelos de negócios complexos quer na capacidade de remunerar adequadamente a gestão.

4.3 Critérios de mercado

O encontro entre a oferta e a procura é incontornável na definição de qualquer remuneração, e os titulares dos órgãos sociais não são exceção. Só o respeito pelas práticas do mercado permite manter profissionais de um nível ajustado à complexidade das funções a desempenhar e responsabilidades a assumir, e assim assegurar não só os interesses do próprio mas essencialmente os da Sociedade e a criação de valor para todos os acionistas.

5. Enquadramento dos princípios no regime legal e recomendatório

Expostos os princípios gerais adotados importa agora fazer o enquadramento dos princípios nos regimes normativos aplicáveis.

5.1 Alínea a) do artigo 2º da Lei 28/2009. Alinhamento de interesses.

O primeiro aspeto que a Lei 28/2009 considera essencial em termos de informação nesta declaração é o da explicitação dos mecanismos que



permitam o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade, que abarcam os interesses dos acionistas e demais investidores, dos colaboradores, fornecedores e clientes.

Assim sendo, o sistema remuneratório em vigor na SCOA deverá cumprir esse alinhamento. Em primeiro lugar, assegurando que a remuneração seja justa e equitativa no âmbito dos princípios enunciados e, em segundo lugar, associar os membros do órgão de administração aos resultados, através de uma componente variável da remuneração que tem nos resultados o fator preponderante.

5.2 Alínea b) do artigo 2º da Lei 28/2009. Critérios para a componente variável.

A informação sobre os critérios para a definição da componente variável da remuneração é o segundo dos aspetos exigidos pelo diploma legal referido.

Os resultados são o fator mais relevante na ponderação da remuneração variável. Não os resultados vistos como um valor absoluto e independente, mas os resultados vistos de forma crítica em função do que seria expectável numa Sociedade com estas dimensões e características e em função das próprias condições de mercado.

Na fixação da componente variável são igualmente efetuadas outras ponderações que resultam no essencial dos princípios gerais – mercado, funções concretas, situação da Sociedade – e, que em muitos casos, têm uma componente mais individual, associada à posição específica e desempenho de cada Administrador.

5.3 Alínea c) do artigo 2º da Lei 28/2009. Planos de ações ou opções.

A opção pela existência ou não de planos de atribuição de ações ou opções é de natureza estrutural. A existência de um plano desta natureza não é um simples acréscimo ao sistema remuneratório existente, sendo antes uma modificação profunda do que existe já, pelo menos em termos de remuneração variável.



Muito embora um regime remuneratório estruturado desta forma não seja incompatível com os Estatutos da Sociedade, entendemos que a redação da respetiva cláusula estatutária e o histórico existente aponta no sentido da manutenção de um sistema remuneratório global, sem uma componente de ações ou opções.

Não significa isto que não reconheçamos os méritos de uma componente de ações ou opções na remuneração da administração, nem tão pouco que não

estejamos recetivos a encontrar uma nova forma de estruturação de remuneração da administração com esta componente, mas o recurso a planos de ações e opções não é essencial para assegurar os princípios que defendemos.

5.4 Alínea d) do artigo 2º da Lei 28/2009. Momento do pagamento da remuneração variável.

Tem vindo a ser defendido pelos especialistas nesta área a existência de vantagens relevantes no diferimento parcial do pagamento da parte variável da remuneração para um momento posterior, que permitisse de alguma forma a ponderação de todo o mandato.

Aceitamos o princípio em abstrato como bom, mas que deverá ser ponderada a sua aplicação no caso concreto da SCOA e de outras Sociedades de natureza similar.

A opção proposta tem como um dos principais suportes o compromisso da administração e da sua remuneração com um resultado de médio prazo, sustentável, evitando assim a associação a um simples exercício que pode não ser representativa e cujos resultados podem mesmo ser superiores em prejuízo de exercícios seguintes.

Ora, se este potencial desequilíbrio é real e se justifica que seja acutelado através de sistemas como este em Sociedades de capital totalmente disperso, em que a administração pode ser tentada a ter uma visão imediatista de rápida realização de potenciais vantagens em sacrifício do futuro, o mesmo não se passa neste momento com uma Sociedade como a SCOA, de controlo e administração estável, em que essas preocupações estão por natureza asseguradas. Não obstante, o deferimento de parte da remuneração variável



não deixará de se justificar, na medida em que haverá sempre que ponderar os outros interesses ligados à sociedade, que sempre cumprirá proteger, a saber, o dos investidores, colaboradores, fornecedores, clientes, entre outros.

5.5 Alínea e) do artigo 2º da Lei 28/2009. Mecanismos de limitação da remuneração variável.

Defende-se com este mecanismo a limitação da remuneração variável no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da

empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.

Também neste mecanismo transparece uma preocupação que o bom desempenho num momento, com vantagens remuneratórias para a administração, seja feito em sacrifício de um bom desempenho futuro.

5.6 Recomendação II.3.3. alínea a) Critérios para a determinação da remuneração.

Os critérios para a determinação da remuneração a atribuir aos membros dos órgãos sociais são os que se extraem dos princípios enunciados neste capítulo 5 e, concretamente no que respeita à componente variável da remuneração dos administradores, os referidos no seu ponto 2.

Para além destes não existem na SCOA outros critérios obrigatórios pré-determinados para a fixação da remuneração, devendo ser no entanto os Administradores Executivos objeto de uma avaliação de desempenho, baseada num sistema de KPI's, para efeitos de atribuição de uma remuneração variável.

5.7 Recomendação II.3.3. alínea b) Montante máximo potencial, individual e agregado da remuneração.

A Comissão fixou os limites referidos no ponto 6.1 infra bastantes para garantir a sua razoabilidade e adequação.

5.8 Recomendação II.3.3. alínea c) Pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções.



Não existem nem nunca foram fixados por esta Comissão quaisquer acordos quanto a pagamento pela SCOA relativos à destituição ou cessação por acordo de funções de Administradores.



6. Remuneração dos administradores executivos

6.1 Princípios orientadores

A política de remuneração dos administradores executivos segue assim os seguintes princípios orientadores:

- Ser simples, clara e transparente;
- Ser adequada e ajustada à dimensão, natureza, âmbito e especificidade da atividade da SCOA;
- Assegurar uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeu, em particular com os pares da SCOA;
- Incorporar uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores;
- Incorporar uma componente variável globalmente razoável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional, de acordo com a realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas; e
- Estabelecer uma componente de remuneração variável de médio prazo indexada à evolução da valorização da SCOA assegurando a vinculação da remuneração dos administradores executivos à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor para os acionistas.

Tendo em conta estes princípios, a remuneração de administrador executivo é determinada, essencialmente, com base em quatro critérios gerais: (i) competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado português; (ii) equidade, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados; (iii) avaliação de desempenho, de acordo com as funções e com o nível de responsabilidade da pessoa em causa, assim como com assunção de níveis adequados de risco e cumprimento das regras aplicáveis à atividade da SCOA e (iv) o alinhamento



dos interesses dos administradores com o interesse da Sociedade e com a sua sustentabilidade e criação de riqueza a longo prazo.

A remuneração dos administradores executivos integra uma componente fixa e uma componente variável, sendo esta constituída por uma parcela que visa remunerar a performance no curto prazo e por outra com a mesma finalidade aplicada à performance de médio prazo.

6.2 Componente fixa

A componente fixa da remuneração é composta exclusivamente pela remuneração base, não havendo lugar a qualquer outra remuneração.

Esta componente é paga em numerário, 14 vezes ao ano.

A remuneração fixa do conjunto dos administradores executivos da Sociedade não poderá ser superior a um montante bruto anual de €2.000.000,00 (dois milhões de euros), paga direta ou indiretamente pela SCOA, competindo à Comissão definir o valor máximo a atribuir individualmente.

A este montante base não acresce qualquer outra remuneração fixa, sem prejuízo dos benefícios complementares respeitantes à utilização de viatura, custos associados e seguros.

Ainda que o administrador com funções executivas aufera remuneração pelo desempenho de funções em sociedades participadas, a remuneração fixa global não poderá ultrapassar os montantes máximos acima estabelecidos.

6.3 Componente variável

A componente variável da remuneração, que durante 2015 e 2016 não deverá exceder o montante equivalente a 10% do lucro do exercício consolidado distribuível, nem o montante correspondente a 100% da remuneração máxima anual fixa, integra uma parcela de curto prazo e uma parcela de médio prazo.

Requisitos de aplicação geral a ambas as parcelas:



- a) A atribuição da componente variável da remuneração só ocorre posteriormente à aprovação das contas de cada exercício, após a avaliação

de desempenho relativa ao ano a que se refere o pagamento e apenas no caso de se verificar o cumprimento de objetivos predefinidos, medidos com recurso a indicadores de desempenho individuais e da empresa indexados a métricas do plano estratégico da SCOA.

- b) O grau de consecução dos objetivos definidos afere-se através da avaliação anual de desempenho, a qual assenta numa matriz predefinida. Assim, se o cumprimento dos objetivos se situar abaixo de 80% (nível mínimo de desempenho), não ocorre o pagamento de remuneração variável, mas, se o cumprimento dos objetivos se situar entre 80% e 120% ou superior, a remuneração variável total atribuída correspondente situar-se-á, de forma gradativa, entre 50% e 100% da remuneração máxima anual fixa.
- c) A avaliação anual de desempenho tem por base os *Key Performance Indicators* (KPI) da SCOA numa base consolidada (peso de 60%) e a avaliação individual de desempenho (peso de 40%), a qual, sendo negativa, resulta na não retribuição da Remuneração Variável.
- d) Para o efeito serão considerados os seguintes *Key Performance Indicators* ao longo do mandato: *Net Income growth, net income versus budget, return on equity*.
- e) Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo modelo de remuneração aqui previsto, os administradores executivos da Sociedade não deverão celebrar contratos destinados a mitigar o risco inerente à variabilidade da sua remuneração.
- f) Considerando os limites, requisitos e critérios aplicáveis à componente variável da remuneração e o valor de remuneração fixa referida em 6.2., o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração variável, corresponde a um valor máximo potencial fixado em função dos objetivos



máximos de desempenho destinados essencialmente a motivar a equipa de gestão, os quais estão dependentes do grau de consecução de tais objetivos para um mandato de quatro anos e da avaliação de desempenho a efetuar anualmente, assim como sujeitos a aspetos imponderáveis atinentes à conjuntura do sector e do País, assim como, às especificidades de negócio e da empresa.

- g) É da responsabilidade da área de Recursos Humanos a preparação dos cálculos, competindo ao Conselho de Administração elaborar uma proposta de remuneração variável, com abstenção dos administradores executivos e, no caso da remuneração do Presidente (Executivo), com a abstenção do próprio Presidente. Uma vez aprovada pelo Conselho de Administração, a proposta é submetida à apreciação do Conselho Fiscal que, nesse contexto, valida os cálculos apresentados. Uma vez emitido o parecer do Conselho Fiscal, os membros não executivos do Conselho de Administração encaminham a proposta para a Comissão de Remunerações e esta por sua vez delibera sobre a proposta apresentada pelo Conselho de Administração.

Remuneração Variável de Curto Prazo

- a) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) é paga em numerário, em função da avaliação anual de desempenho, variando o seu montante de acordo com o grau de consecução dos objetivos relativos aos referidos Key Performance Indicators.
- b) O pagamento da RVCP é diferido pelo período de 3 anos, contados da respetiva atribuição, de acordo com o seguinte escalonamento: (1) 50% pago após aprovação das contas do 1º ano; (2) 25% pagos após aprovação das contas do 2º ano, e (3) 25% pagos após aprovação das contas do 3º ano. O direito à remuneração considera-se que vence na data de cada pagamento.
- c) O pagamento da quantia diferida deve ficar condicionado ao desempenho positivo da SCOA durante o período de três anos do diferimento.

Remuneração Variável de Médio Prazo



- a) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) serve o propósito de reforçar o alinhamento dos interesses dos administradores executivos da SCOA com os da Sociedade e dos acionistas, variando em função da avaliação anual de desempenho (isto é, dos requisitos já especificados no ponto 6.2.) e segundo a mesma matriz da RVCP. Em acréscimo, a RVMP atribuível para o período de um mandato de 4 anos situar-se-á até aos 100% da remuneração anual fixa, conforme o grau de concretização dos objetivos definidos.
- b) A atribuição da RVMP tem por base o Total Shareholder Return anual composto de cada ação da SCOA medido no período do mandato do Conselho de Administração (TSR) (peso de 60%) e a avaliação individual de desempenho do último ano de mandato (peso de 40%), a qual, sendo negativa, resulta na não retribuição da RVMP.
- c) Se a TSR calculada atingir os 15% a RVMP será igual a 50% da remuneração anual fixa de cada administrador executivo no último ano do mandato. Se a TSR alcançar ou for superior a 30%, a RVMP será igual a 100% da remuneração anual fixa de cada administrador executivo no último ano do mandato. O cálculo da RVMP será ajustado pro-rata (de modo gradativo) para valores de TSR verificados entre os 15% e os 30%: Se a TSR calculada se situar abaixo dos 15% não haverá lugar ao pagamento de qualquer RVMP.
- d) O direito à RVMP vence na data da Assembleia Geral Acionista que aprovar o relatório e contas do último ano de mandato.

Cessação de funções

Em caso de destituição sem justa causa ou renúncia por acordo de membro executivo do conselho de administração, não será devida compensação, incluindo a RVCP e a RVMP, salvo se legalmente devida.

7. Remuneração dos administradores não executivos

A componente fixa da remuneração é composta exclusivamente por senhas de presença, não havendo lugar a qualquer outra remuneração.



Esta componente é paga anualmente em numerário.

A remuneração do conjunto dos administradores não executivos da Sociedade não poderá ser superior a um montante bruto anual de € 240.000,00 (duzentos e quarenta mil euros), competindo à Comissão a definição do correspondente montante a atribuir individualmente.

8. Remuneração do Conselho de Administração destinada a promover o alinhamento de interesses com a Sociedade, sustentabilidade e criação de riqueza a longo prazo

Tal como acima detalhado, a política de remunerações dos Membros do Conselho de Administração permite assim assegurar a prossecução dos seguintes objetivos:

- Uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeus;
- A motivação da equipa de gestão para a prossecução dos objetivos estabelecidos e a atracção e retenção de quadros qualificados;
- O equilíbrio entre uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores e uma componente variável, globalmente razoável em relação à remuneração fixa;
- Uma remuneração variável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional de acordo com os objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas.

9. Remuneração do Conselho Fiscal e dos membros da Mesa da Assembleia Geral

Os membros do Conselho Fiscal auferirão uma retribuição fixa anual paga uma ou mais vezes ao ano.

A remuneração do conjunto dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade não poderá ser superior ao montante bruto anual de € 240.000,00€ (Duzentos e quarenta mil euros).



Os membros da Mesa da Assembleia Geral receberão um valor fixo, pela sua participação em cada reunião, sendo que esse montante, por reunião, para o conjunto dos membros da Mesa da Assembleia Geral não poderá ser superior a € 5.000,00 (Cinco mil euros).

A fixação dos correspondentes montantes a atribuir individualmente, quer aos Membros da Assembleia Geral, quer aos membros do Conselho Fiscal, caberá à Comissão.

10. Órgãos competentes para as propostas de alteração ao presente documento que a Lei e a prática venham a suscitar

A preparação e os ajustamentos a introduzir na definição da Política de Remunerações caberá à Direção de Recursos Humanos que adotará as disposições legais e as recomendações que os Órgãos de Controlo Interno (Gestão de Risco, Auditoria e Compliance) prepararão até dia 15 de Dezembro de cada ano, Órgãos estes a quem competirá a verificação da conformidade com a lei aplicável e a sua correta aplicação na SCOA, devendo anualmente a Assembleia Geral de Acionistas deliberar sobre a Política de Remunerações proposta pela Comissão de Remunerações.