Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Douro e Côa, CRL

Aprovado em	27/12/2024
Divulgado em	15/01/2025
Entrada em vigor em	01/01/2025

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E CÔA, CRL

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 Conselho de Administração da CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E CÔA, CRL (doravante CAIXA AGRÍCOLA), submeter à aprovação da sua Assembleia Geral a **Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2025.**

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2025, seja aprovada nos seguintes termos:

1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento do normativo aplicável, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA foi definida e elaborada de modo a refletir adequada e proporcionalmente a dimensão, a organização interna e a natureza da Instituição, o âmbito e a complexidade da atividade 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 Instituição.

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

a) O RGICSF;
b) A Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Diretiva 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 ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE;

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 restruturadas;

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 e a imposição de restrições de natureza geográfica à atuação da mesma, fatores que determinam que às funções de Membro do Órgão de Administração ou de Fiscalização correspondam muitas vezes remunerações de valor senão simbólico, por vezes inferior ao da média dos Colaboradores da Instituição, sendo por conseguinte tais remunerações insuscetíveis de qualquer comparação com as que são auferidas no resto do Setor Bancário, tal como são insuscetíveis de levar à assunção de riscos excessivos ou de pôr em causa os interesses de longo prazo da Instituição, a sua estabilidade financeira ou a sua base de capital.

Em acréscimo, as remunerações praticadas no SICAM encontram-se reguladas no respetivo Estatuto Remuneratório do SICAM, a que a CAIXA AGRÍCOLA se encontra vinculada, e cujas normas introduzem uma salvaguarda adicional de cumprimento do normativo em vigor.

Nos termos do referido Estatuto Remuneratório do SICAM, os limites mínimos e máximos da remuneração que pode ser praticada, em abstrato, quanto aos Membros dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização, encontram-se definidos nos Anexos 1 e 2 do mesmo Estatuto Remuneratório, sem prejuízo do previsto no artigo 11.º desse Estatuto.

Nesta perspetiva e atentas as circunstâncias acima descritas, para além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA AGRÍCOLA 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 ínsito no corpo do 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 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 Instituição;
b) Ser compatível com a estratégia empresarial da Instituição, os seus objetivos, 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, fundamentados no cumprimento de objetivos e 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;
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 pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho de Administração, sem a intervenção de quaisquer consultores externos, cabendo à mesma revê-la periodicamente, pelo menos uma vez por ano, em sede da sua aprovação 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) Vistas a natureza e dimensão da Instituição, o valor das remunerações pagas aos Membros dos respetivos Órgãos de Administração e de Fiscalização e o facto de, não sendo a Instituição uma sociedade anónima, lhe ser impossível pagar qualquer remuneração sob a forma de ações ou instrumentos nos termos do n.º 3 do artigo 115.º-E do RGICSF, não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração;

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 é igualmente 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;

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 AGRÍCOLA o desempenho dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é, em primeira linha, avaliado pelos Associados em sede de Assembleia Geral, refletindo tal avaliação não só o desempenho económico da Instituição, mas também outros critérios diretamente relacionados com a sobredita natureza cooperativa, incluindo a qualidade da relação estabelecida entre Administração e Cooperadores e da informação prestada aos Membros sobre o andamento dos negócios sociais.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ORGÃO DE FISCALIZAÇÃO

A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal, que é fixada pela Assembleia Geral nos termos da lei, dos Estatutos e do artigo 19.º do Estatuto Remuneratório do SICAM, 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 efetuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores.

Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas em que os referidos Membros justificadamente incorram no exercício das suas funções.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

A remuneração dos Membros Executivos do Órgão de Administração que é fixada pela Assembleia Geral nos termos da lei, dos Estatutos e do artigo 8.º e seguintes do Estatuto Remuneratório do SICAM consiste:

a) Na parte fixa, em montante fixo anual pago doze vezes por ano, em cada um dos meses de calendário, sendo pago na mesma data em que é efetuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores;
b) Na parte variável, num prémio de desempenho de quantia não superior a 30% do valor anual determinado como componente fixa a que o Administrador Executivo tenha direito.

Os Administradores Executivos que sejam oriundos do quadro de pessoal e cujos contratos de trabalho tenham sido suspensos por consequência da sua eleição para o Conselho de Administração terão direito, nos termos do artigo 11.º do Estatuto Remuneratório do SICAM, a receber uma remuneração fixa cujo valor global anual seja, pelo menos, idêntico ao valor ilíquido que aufeririam se o referido contrato de trabalho se mantivesse em vigor, bem como a manter os benefícios sociais, que já lhes tenham sido concedidos à data da suspensão do vínculo, incluindo os créditos à habitação nas condições previstas no ACT

ou com finalidade social ou decorrentes da política de pessoal.

O direito dos Administradores Executivos oriundos do quadro de pessoal a remuneração variável fica sujeito à verificação dos pressupostos de que depende a atribuição da mesma remuneração à generalidade dos Administradores, não se constituindo qualquer direito a remuneração variável, mesmo em abstracto, somente por o Administrador a ter auferido até à suspensão do seu contrato de trabalho ou por a mesma ser paga aos trabalhadores da Instituição, nos termos gerais.

Os Administradores Executivos oriundos do quadro de pessoal terão direito a receber os prémios de antiguidade, calculados com base na retribuição mensal efectiva que auferiam de acordo com o vínculo laboral, que lhes caberiam enquanto trabalhadores na data em que os mesmos se venceriam caso os contratos de trabalho daqueles Administradores não se tivessem suspendido.

Acresce à referida remuneração dos Administradores Executivos i) utilização de viatura de serviço; ii) utilização de telemóvel; iii) atribuição de cartão de crédito e afetação do mesmo ao pagamento de despesas de representação ou outras incorridas no exercício das funções de Membro do Órgão de Administração; iv) direito ao reembolso de despesas de serviço e de representação, não pagas com cartão de crédito da Instituição, e desde que devidamente justificadas.

5.1.1 Avaliação do desempenho

A avaliação de desempenho dos Administradores Executivos processa-se nos termos previstos no Estatuto Remuneratório do SICAM, tendo em consideração o seguinte:

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, é o Órgão de Fiscalização;
b) Os critérios para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração têm em conta, entre outros, os vários tipos de riscos, atuais e

futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária à Instituição, nomeadamente:

Indicador de Performance	Objetivo	Ponderação	Fonte	Avaliação	Escala
Grau de Cobertura de NPLs por Imparidades NPL	Orçamento	20%	TBO	Resultado / Orçamento	a)Se a percentagem média de concretização for igual ou superior a 100% consideram-se cumpridos todos os objetivos independentemente do seu grau de concretização individual;
Rácio de Eficiência	Orçamento	20%	TBO	Resultado / Orçamento	
Receitas Operacionais Totais	Orçamento	20%	TBO	Resultado / Orçamento	
Resultado Líquido	Orçamento	20%	TBO	Resultado / Orçamento	b) Caso contrário, far-se-á uma avaliação individual de cada indicador, sendo que, se o seu grau de concretização for inferior a 80%, o seu contributo para cálculo da remuneração variável será zero.
% Carteira de Crédito sem garantias	< 10%	10%	DAS OnLine	Resultado / Objetivo	
Antiguidade das deficiências e não conformidades em aberto	< 24 meses	5%	Metricstream	Resultado / Objetivo	
Nº Prorrogações das deficiências e não conformidades em aberto	Não superior a duas	5%	Metricstream	Resultado / Objetivo	

c) 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;

d) Quanto à Remuneração Variável, não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração dos Administradores Executivos.

5.1.2 Aquisição do direito à componente variável da remuneração

Quanto à aquisição do direito à componente variável da remuneração:

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 à luz do 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) Atendendo a que não se prevê o diferimento da remuneração variável são inaplicáveis as regras constantes do RGICSF quanto aos mecanismos de redução (“*malus*”) ou reversão (“*clawback*”).

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

Quanto ao 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 2025, a componente variável corresponderá, no máximo, a 30% da referida componente fixa

5.2 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A remuneração dos Membros não Executivos do Órgão de Administração, que é fixada pela Assembleia Geral, nos termos da lei, dos Estatutos e do artigo 8.º do Estatuto Remuneratório do SICAM, consiste exclusivamente numa componente fixa anual, paga doze vezes por ano, em cada um dos meses de calendário, sendo paga na mesma data em que é efetuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores.

Acresce à referida remuneração o direito ao reembolso de despesas de serviço desde que devidamente justificadas.

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 ações ou em opções, pelo que são inaplicáveis os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 115.º-E do RGICSF;
b) Para além da eventual componente variável da remuneração dos Administradores Executivos não são atribuídos ou atribuíveis quaisquer prémios anuais ou outros benefícios pecuniários;
c) Em caso de destituição ou cessação antecipada de funções de qualquer Membro do Órgão de Administração ou do Órgão de Fiscalização, não haverá lugar ao pagamento de qualquer outra indemnização ou compensação para além do previsto nas disposições legais aplicáveis;

d) 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;

e) Não vigoram na Instituição quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão;

f) Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração;

g) 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;

h) Sem prejuízo do previsto na alínea seguinte, não é conferido em caso algum o direito a remuneração variável garantida;

i) Excecionalmente, 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 nessa matéria.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Remuneração entra em vigor após aprovação pela Assembleia Geral e deverá ser divulgada no sítio da internet da Instituição. O documento referido deverá ser remetido à DCRH e à DAS, no prazo de trinta dias após a sua aprovação, através de cópia digitalizada para os e-mails dcrh.cccam@creditoagricola.pt e das.cccam@creditoagricola.pt.