

PROPOSTA

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E CÔA, CRL

Assembleia Geral de 20 dezembro de 2019


Ponto 2 – Deliberação sobre a política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Caixa Agrícola para 2020

O Conselho de Administração da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Douro e Côa, CRL vem, em cumprimento do disposto nos números um, dois, alínea a), e quatro do artigo 115º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras e nos artigos 7º, número três, e 20º, número quatro, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, apresentar à Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Caixa Agrícola para o ano de 2020.

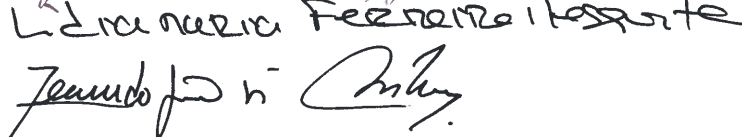
Propõe-se que a referida política siga, no seu essencial, os princípios que já vinham a ser adoptados até ao presente e que se consideram adequados a assegurar o cumprimento da Lei e Regulamentação aplicáveis, bem como do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo.

São João da Pesqueira, 20 de dezembro de 2019,

O Conselho de Administração,



Lidia Maria Ferreira Rosquete





PONTO 2 DA ORDEM DE TRABALHOS DA ASSEMBLEIA GERAL DE ASSOCIADOS DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E CÔA, CRL DE 20 DE DEZEMBRO DE 2019

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 número 4 do art. 115º-C do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei nº 298/92, de 31 de dezembro, e dos arts. 7º, número 3, e 20º, número 4, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, vem o Conselho de Administração da CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E CÔA, CRL (doravante CAIXA AGRÍCOLA), submeter à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2020.

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2020 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 mesma Instituição.

A mesma Política de Remuneração tem em consideração os seguintes instrumentos:

- a. O RGICSF;
- b. A Diretiva nº 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Diretiva de Requisitos de Capital);
- c. O Regulamento nº 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital);
- d. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia nº EBA/GL/2015/22 relativas a Políticas de Remuneração Sãs;
- e. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia nº EBA/GL/2017/11, relativas a Governo Interno;
- f. A Lei nº 28/2009, de 19 de junho, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº 157/2014;
- g. O Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, na medida em que o Banco de Portugal o considera "não revogado" e exclusivamente quanto às normas neste contidas que não sejam incompatíveis com qualquer dos instrumentos referidos acima, e que não devam, por isso, considerar-se revogadas em função de tais instrumentos;
- h. O Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo.

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, pelo menos 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 Sector 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 Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo encontram-se reguladas no respetivo Estatuto Remuneratório, 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, a remuneração de maior valor que pode ser praticada, em abstrato, quanto a membros dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização (sem prejuízo dos Administradores que sejam trabalhadores à data da respectiva eleição poderem manter as remunerações que então auferissem, balizadas por Acordo Colectivo de Trabalho), a qual é atribuível exclusivamente a Presidentes Executivos dos Órgãos de Administração das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo que estejam enquadradas no Escalão Remuneratório mais elevado, corresponde a uma quantia mensal de € 11.025,00 (onze mil e vinte cinco euros), sendo que a remuneração mais baixa que pode ser atribuída a um Administrador é de € 560,00 (quinhentos e sessenta euros) por mês, no caso de Vogais não Executivos das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo enquadradas no Escalão Remuneratório menos elevado.

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 nº 3 do art. 115º-C do RGICSF.

Consequentemente, o referido princípio da proporcionalidade presidiu à elaboração da presente Política de Remuneração que, nos termos do RGICSF e dos arts. 7º, número 4, e 20º, número 5, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, 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 componente variável da remuneração, fundamentados 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.

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 nº 4 do art. 115º-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 nº EBA/GL/2015/22, sem prejuízo de tais prestações não corresponderem a "remuneração variável" para efeitos juslaborais;



c) Vistas a natureza e dimensões 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 nº 3 do art. 115º-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 ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal tendo em consideração a natureza da composição desse Órgão Social, consiste exclusivamente numa componente fixa, paga *través de senhas de presença de valor fixado pela Assembleia Geral, de 28 de Março de 2004, nos termos da lei, dos Estatutos e do Art. 20º, número 6, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, sem prejuízo das disposições transitórias contidas no mesmo Estatuto.*

Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas em que os Membros do Conselho Fiscal 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 art. 9º, número 1, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, sem prejuízo das disposições transitórias contidas no referido Estatuto, consiste:

a) na parte fixa, em montante fixo mensal liquidado em catorze meses, em termos análogos àqueles em que sejam pagos aos trabalhadores da Instituição os respetivos salários, subsídios de férias e subsídios de Natal.

b) na parte variável, num prémio de desempenho de quantia não superior a 30% de catorze vezes o valor mensal da componente fixa a que o Administrador Executivo tenha direito dentro do limite estipulado na alínea a) do ponto 5.1.2.

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 a receber uma remuneração fixa cujo valor global seja, pelo menos, idêntico ao que aufeririam se o referido



contrato de trabalho se mantivesse em vigor, sem prejuízo da possibilidade da sua atualização, nos termos aplicáveis à generalidade dos trabalhadores da Instituição, bem como a manter os benefícios sociais, incluindo de natureza não pecuniária, a que teriam direito enquanto trabalhadores, exceto os incompatíveis com a suspensão do vínculo laboral.

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 abstrato, 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 que lhes caberiam enquanto trabalhadores na data em que os mesmos se venceriam caso os contratos de trabalho daqueles Administradores não se tivessem suspenso.

Para efeitos do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútua, todos os Administradores Executivos são considerados como Administradores Executivos a tempo inteiro e com dedicação exclusiva.

Acresce à referida remuneração: i) utilização de viatura de serviço, no caso do administrador executivo oriundo do quadro de pessoal; 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) de um seguro de acidentes de trabalho e de acidentes pessoais, (v) da contribuição correspondente à parcela devida pela entidade empregadora para efeitos da adesão ao SAMS (vi) direito ao reembolso de despesas de serviço desde que devidamente justificadas, nos mesmos termos em que tal é admitido à generalidade dos colaboradores da Instituição

Nos termos e para os efeitos dos arts. 115º-E e 115º-F do RGICSF e do nº 2 do art. 16º do Aviso nº 10/2011, mais se declara que:

5.1.1 Quanto à avaliação do desempenho

a) O órgão competente para a avaliação do desempenho individual dos Administradores Executivos, designadamente para efeitos da atribuição da componente variável da remuneração e da determinação do seu valor, é o Órgão de Fiscalização;

b) Os critérios predeterminados para a avaliação de desempenho individual em que se baseie o direito a uma componente variável da remuneração são os seguintes:

Indicador de Performance	Objetivo	Valor	Período	Evolução	Escala
Grau de Cobertura de NPLs por Imparidades	Orçamento	20%	Anual	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%	Anual	Resultado / Orçamento	
Produto Bancário	Orçamento	20%	Anual	Resultado / Orçamento	



Resultado Líquido	Orçamento	20%	Anual	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%	20%	Anual	Resultado / Objetivo	

c) A avaliação do desempenho terá ainda em conta os vários tipos de riscos, atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e da liquidez necessária à Instituição;

d) A definição do valor total da componente variável da remuneração combinará a avaliação do desempenho individual e a avaliação do desempenho do Órgão de Administração como um todo com os resultados globais da Instituição;

e) Como é usual no SICAM, não será diferido o pagamento de qualquer parte da componente variável da remuneração dos Administradores Executivos, pelo que é inaplicável a alínea b) do nº 2 do art. 115º-E do RGICSF.

5.1.2 Quanto à aquisição do direito à componente variável da remuneração, *malus* e *clawback*

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 3% dos resultados anuais líquidos da Instituição e não poderá ser atribuída qualquer componente variável quando a Instituição apresente resultados negativos;

b) As regras constantes da presente secção serão aplicadas tendo em conta o facto de não ser diferido o pagamento de qualquer parcela da componente variável da remuneração.

c) Sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a componente variável da remuneração será alterada nos termos das alíneas seguintes, por aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*), caso o desempenho da Instituição regrida ou seja negativo, tendo em consideração tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito ao recebimento já se tenha constituído nos termos das alíneas a) e b);

d) A decisão de aplicação dos mecanismos de redução (*malus*) ou reversão (*clawback*) apenas poderá incidir sobre Administradores executivos relativamente aos quais seja demonstrado, em sede da respetiva avaliação, que participaram ou foram responsáveis por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Instituição, considerando-se sempre significativas as perdas que impliquem o incumprimento de rácios ou limites prudenciais a que a Instituição esteja vinculada, ou que deixaram de cumprir os critérios de ínsitos na Política Interna de Seleção e de Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CCAM, designadamente a idoneidade;

e) Os mecanismos de redução (*malus*) e reversão (*clawback*) serão aplicados nos termos do nº 10 do art. 115º-E do RGICSF, ou seja, o primeiro corresponderá ao regime através do qual a Instituição poderá, em sede de avaliação do desempenho, reduzir total ou parcialmente o montante da remuneração variável que haja sido objeto de diferimento (se aplicável) e cujo pagamento ainda não constitua um direito adquirido, nos termos das alíneas a) e b), e o segundo corresponderá ao regime através do qual a Instituição, em sede



de avaliação do desempenho, reterá o montante da remuneração variável cujo pagamento já constitua um direito adquirido;

f) A decisão de aplicar os referidos mecanismos cabe ao órgão competente para a avaliação dos Administradores Executivos, conforme definido na alínea a) da secção 5.1.1 *supra*.

5.1.3 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 da remuneração.
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a componente variável não poderá ultrapassar 30% de catorze vezes o valor mensal da componente fixa a que cada Administrador tenha direito;

5.1.4 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 art. 115º-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) Os Administradores executivos não terão em caso algum direito a auferir uma remuneração sob a forma de participação nos lucros.*
- d) No exercício de 2019 não foram pagas nem se mostraram devidas compensações e indemnizações a Membros do Órgão de Administração devido à cessação das suas funções;
- e) A Instituição não celebrou com os Membros do seu Órgão de Administração qualquer contrato que lhes confira direito a compensações ou indemnizações em caso de destituição, incluindo pagamentos relacionados com a duração de um período de pré-aviso ou cláusula de não concorrência, pelo que o direito a tais compensações ou indemnizações se rege exclusivamente pelas normas legais aplicáveis; de igual modo, não vigora na Instituição qualquer regime especial relativo a pagamentos relacionados com a cessação antecipada de funções, pelo que é inaplicável o n.º 11 do art. 115º-E do RGICSF;
- f) Os Membros do Órgão de Administração da Instituição não auferiram quaisquer remunerações pagas por sociedades em relação de domínio ou de grupo com a Instituição;
- g) Não vigoram na Instituição quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão;
- h) Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração.
- i) 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
- j) Caso seja atribuída qualquer remuneração a Administrador Executivo eleito para o seu primeiro mandato que vise compensá-lo pela cessação de funções anteriores, esta terá em consideração os interesses de longo prazo da Instituição e será sujeita às regras que em cada momento vigorem quanto a desempenho, indisponibilidade mediante retenção pela Instituição, diferimento e reversão;
- k) Não é conferido em caso algum o direito a remuneração variável garantida.*

CCAM do Douro e Cõa

Sede: Av. Barão de Forrester, 45 · 5130-578 S. João da Pesqueira · Tel. (00351) 254 489 100 · Fax (00351) 254 484 354 · dourocoo@creditoagricola.pt

Agências: Ervedosa do Douro · Freixo de Numão · Mêda · S. João da Pesqueira · Trevões · Vila Nova de Foz Côa

Linha Directa 808 20 60 60 · linhadirecta@creditoagricola.pt · 24 horas por dia, com atendimento personalizado de 2ª a 6ª Feira das 8:30 às 23:30 horas;

Sábados, Domingos e Feriados das 10:00 às 23:00 horas

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Douro e Cõa CRL · Capital Social € 13 188 800,00 (variável) · Matrícula Cons. Reg. Com. De S. João da Pesqueira e N.I.F. 500 900 159



5.2 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

A remuneração dos Membros não executivos do Órgão de Administração é fixada pela Assembleia Geral, nos termos da lei, dos Estatutos e do art. 9º, nº 1, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, sem prejuízo das disposições transitórias contidas no referido Estatuto, consiste exclusivamente numa componente fixa, paga em montante fixo mensal liquidado em *doze meses*.

Acresce à referida remuneração o direito ao reembolso de despesas de serviço desde que devidamente justificadas, nos mesmos termos em que tal é admitido à generalidade dos colaboradores da Instituição.

Devido à exigência das suas funções, nomeadamente as deslocações em representação da CCAM, terão ainda direito a um Seguro de Acidentes Pessoais.

6. 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.

O Conselho de Administração.

Vigilante dos Santos Frederico Lopes
Lizma Naveira Ferrazito Resquinha
José António

