

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE ANADIA, 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, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº 157/2014, de 24 de Outubro, 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 DE ANADIA, 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 2018.

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2018 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 reflectir adequada e proporcionalmente a dimensão, a organização interna e a natureza da Instituição, o âmbito e a complexidade da actividade 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, atento o facto do Banco de Portugal não ter ainda aprovado qualquer instrumento regulamentar que revogue, altere ou substitua o Aviso nº 10/2011, sendo que as Instruções nºs 4/2015 e 5/2015, publicadas em 15 de Junho de 2015, referem-se à matéria das Políticas de Remuneração, mas somente quanto a divulgação de informação quantitativa a ela atinente, teve em consideração os seguintes instrumentos:

- a. O RGICSF;
- b. A Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº 157/2014;
- c. A Directiva nº 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital);
- d. O Regulamento nº 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital);
- e. As Orientações da Autoridade Bancária Europeia nº EBA/GL/2015/22;
- f. O Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011, quanto às normas neste contidas que não sejam incompatíveis com a actual redacção do RGICSF, atentas as alterações neste introduzidas pelo Decreto-Lei nº 157/2014 e por diplomas subsequentes, ou com qualquer dos instrumentos referidos acima, e que não devam, por isso, considerar-se revogadas em função de tais alterações ou instrumentos;
- g. O Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O regime legal e regulamentar ora em vigor preserva 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 actuação da dita Instituição, factores 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 insusceptíveis de qualquer comparação com as que são auferidas no resto do Sector Bancário, tal como são

insusceptíveis 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.

Nesta perspectiva, para além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA AGRÍCOLA todas as disposições do RGICSF, da Lei nº 28/2009, do Aviso nº 10/2011 (os últimos na medida em que se considerem compatíveis com o primeiro) e da demais legislação acima referida 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 objectivos:

- 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 objectivos, 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

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Nos termos e para os efeitos do nº 1 do art. 16º do Aviso nº 10/2011, declara-se que:

a) A Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é definida pela Assembleia Geral, 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 presente política não contempla a atribuição de remunerações variáveis;

c) Vistas a natureza e dimensões da Instituição, a inexistência de remunerações variáveis, o valor das remunerações pagas aos Membros dos respectivos 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 acções ou instrumentos nos termos do nº 3 do art. 115º-E do RGICSF, não será diferido o pagamento de qualquer parte 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, 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, reflectindo tal avaliação não só o desempenho económico da Instituição, mas também outros critérios directamente 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: CONSELHO FISCAL

A remuneração dos Membros do Conselho Fiscal, tendo em consideração a natureza da composição desse Órgão Social, consiste exclusivamente numa componente fixa, paga através de senhas de presença de valor fixado pela Assembleia Geral, 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: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

A remuneração dos Membros executivos do Conselho de Administração consiste exclusivamente numa componente fixa, paga em montante fixo mensal, liquidado em catorze meses, em termos análogos àqueles em que sejam pagos aos trabalhadores da Instituição os respectivos salários, subsídios de férias e subsídio de natal de valor fixado 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

Acresce à referida remuneração 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 é o Órgão de Fiscalização, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral, nos termos acima descritos;

b) A remuneração dos Administradores Executivos não inclui uma componente variável, pelo que são inaplicáveis os arts. 115º-E e 115º-F do RGICSF e as alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) do nº 2 do art. 16º do Aviso nº 10/2011.

5.1.2 Quanto aos mecanismos de malus e clawback

Conforme referido acima, a remuneração dos Administradores executivos não inclui uma componente variável, pelo que são inaplicáveis as regras constantes do RGICSF quanto à aquisição do direito à mesma e aos mecanismos de redução ("malus") ou reversão ("clawback").

5.1.3 Disposições gerais

a) Uma vez que a remuneração dos Administradores Executivos não inclui uma componente variável, são inaplicáveis as alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) do nº 2 do art. 16º do Aviso nº 10/2011;

b) No exercício de 2017 não foram pagas nem se mostraram devidas compensações e indemnizações a Membros do Órgão de Administração devido à cessação das suas funções;

c) 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, sendo desnecessários os instrumentos jurídicos a que alude o art. 10º do Aviso nº 10/2011; de igual modo, não vigora na Instituição qualquer regime especial relativo a pagamentos relacionados com a cessação antecipada de funções, pelo que é igualmente inaplicável o nº 11 do art. 115º-E do RGICSF;

d) Foram pagas a Membros do Órgão de Administração da Instituição remunerações pelas entidades que abaixo se indicam, com as quais a Instituição se encontra em relação de domínio ou de grupo: FENACAM – Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

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) 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, sem prejuízo de, conforme referido, não ser actualmente diferido o pagamento de qualquer parte da remuneração.

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 catorze meses, em termos análogos àqueles em que sejam pagos aos trabalhadores da Instituição os respectivos salários, subsídios de férias e subsídios de Natal).

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.

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.