

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA CENTRAL – CAIXA CENTRAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO, CRL E DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA**

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, nº 3, e 20º, nº 4, do Estatuto Remuneratório do SICAM, vem o Comité de Remunerações da CAIXA CENTRAL – CAIXA CENTRAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO, CRL (doravante CAIXA CENTRAL), submeter à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL e do GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA para o ano de 2019.

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL e do GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA para o ano de 2019 seja aprovada nos seguintes termos:

### **I. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA CENTRAL**

#### **1. INTRODUÇÃO**

Em cumprimento do normativo aplicável, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL 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 Política de Remuneração reflecte ainda as funções de Organismo Central do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo que são exercidas pela CAIXA CENTRAL e a natureza e finalidades específicas do referido Sistema, que o colocam numa posição única no Sector Bancário.

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

- a. O RGICSF;
- b. A Directiva nº 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva 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 redacção 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 nele 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 ou a circunstância da Política de Remuneração da CAIXA CENTRAL ser 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.

Nesta perspectiva, e atentas as circunstâncias acima descritas, para além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA CENTRAL 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 insito 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, nº 4, e 20º, nº 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 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 pelo Comité de Remunerações, sem a intervenção de quaisquer consultores externos, cabendo ao mesmo revê-la periodicamente, pelo menos uma vez por ano, tendo em vista a sua aprovação pela Assembleia Geral da CAIXA CENTRAL 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 sejam classificadas nos termos das Orientações da EBA 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 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 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 de componente variável da remuneração, atenta a natureza cooperativa da CAIXA CENTRAL o desempenho dos Órgãos de Administração e de Fiscalização é, em primeira linha, avaliado pelas Associadas 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 mesmos sobre o andamento dos negócios sociais.

#### **4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO: CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO**

A remuneração dos Membros do Conselho Geral e de Supervisão – que é fixada, nos termos da lei e dos Arts. 20º, nº 6, e 9º, nº 4, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações –, tendo em consideração a natureza da composição desse Órgão Social, consiste exclusivamente numa componente fixa, que poderá ser paga por meio da atribuição de uma senha de presença pela participação em cada reunião do referido Órgão ou dos Comités ou Comissões que estejam ou venham a ser constituídos no seu seio, nos termos da lei ou dos estatutos da CAIXA CENTRAL, ou por meio da atribuição de um valor fixo mensal, pago catorze vezes por ano.

Caso os Membros do Conselho Geral e de Supervisão sejam remunerados através da atribuição de um valor fixo mensal, nos termos da parte final do parágrafo anterior, poderá ser tida em conta, na determinação do valor a atribuir a cada um deles, a sua participação em Comités ou Comissões daquele Órgão Social e/ou, nos termos gerais, as funções desempenhadas no seio do mesmo Órgão.

Acresce a esta remuneração o direito ao reembolso das despesas de serviço, desde que devidamente justificadas, nos termos em que tal é admitido à generalidade dos Colaboradores.

#### **5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO**

##### **5.1 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS**

A componente fixa da remuneração dos Membros executivos do Órgão de Administração é determinada pelo Comité de Remunerações, nos termos da lei e do Art. 9º, nº 4, do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, e consiste na atribuição de um valor fixo mensal, pago catorze vezes por ano e actualizável, anualmente, nos mesmos termos e percentagens em que o forem os salários dos trabalhadores do CRÉDITO AGRÍCOLA, de acordo com o respectivo contrato colectivo de trabalho.

Para efeitos do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, todos os Membros do Conselho de Administração Executivo são considerados como Administradores Executivos a tempo inteiro e com dedicação exclusiva.

Atenta a natureza específica da CAIXA CENTRAL e do CRÉDITO AGRÍCOLA inexistente qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou opções de aquisição de acções aos Membros do Conselho de Administração Executivo.

Também atenta essa mesma especificidade, tem vindo a ser entendido não atribuir qualquer retribuição variável aos Membros do Conselho de Administração Executivo, sem prejuízo de, anualmente, poder ser atribuído pelo Conselho Geral e de Supervisão, de acordo com a avaliação do desempenho global do Conselho de Administração Executivo efectuada pelo mesmo e sob parecer do Comité de Remunerações, mas sem qualquer relação directa e automática com os resultados do exercício, um montante único pago a título de prémio pelo desempenho.

Atenta a definição de remuneração variável ainda constante do Aviso nº 10/2011, bem como o teor do nº 64 do preâmbulo da Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital) e das Orientações da EBA nº EBA/GL/2015/22, e sem prejuízo de quanto referido acima, as menções subsequentes a “remuneração variável” referir-se-ão ao referido prémio pelo desempenho.

Para utilização estrita no âmbito das suas funções são atribuídos aos Membros do Conselho de Administração Executivo cartão de crédito, telemóvel e viatura de serviço, sem prejuízo de terem direito ao reembolso de despesas incorridas no exercício das suas funções nos termos que sejam aplicáveis à generalidade dos trabalhadores da Instituição.

Considerar-se-ão na situação de “deslocados” os Administradores Executivos que tenham residência em localidade que diste pelo menos cento e cinquenta (150) quilómetros do seu local

de trabalho, o qual se presume para efeitos da presente Política corresponder à cidade de Lisboa, em que se encontra instalada a sede da CAIXA CENTRAL, distância essa aferida em função dos trajectos rodoviários comumente utilizados para viajar entre ambas as localidades.

Salvo em caso de renúncia expressa ou de transferência da residência, a título definitivo, para a cidade de Lisboa ou para local que diste menos de cento e cinquenta (150) quilómetros da mesma, aferidos nos termos indicados no parágrafo anterior, os Administradores Executivos na situação de deslocados terão direito, alternativamente, a:

- a) Subsídio de habitação, destinado a custear despesas de alojamento em local sito no Município de Lisboa ou em município limítrofe, para efeitos do desempenho das respectivas funções e enquanto as mesmas durarem; ou
- b) Pagamento pela Caixa Central da totalidade ou de parte da renda de imóvel ou fracção autónoma sito no Município de Lisboa ou município limítrofe, para que ali se alojem para efeitos do desempenho das respectivas funções e enquanto as mesmas durarem.

O valor máximo do subsídio de habitação ou da renda a suportar pela Caixa Central será determinado pelo Comité de Remunerações, tendo em consideração os princípios e regras gerais constantes da presente Política e as condições de mercado.

Inversamente, não são atribuídos direitos em matéria de complementos de reforma e de sobrevivência em função do exercício das funções de Administrador, nem são praticadas quaisquer outras situações que possam ser associadas a remuneração, directa ou indirectamente.

Para além dos montantes acima mencionados, os Membros do Conselho de Administração Executivo não recebem quaisquer outras compensações, nomeadamente no que se refere ao exercício de funções nos corpos sociais de outras empresas do Grupo Crédito Agrícola.

Nos termos e para os efeitos dos arts. 115º-E e 115º-F do RGICSF 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, sob parecer do Comité de Remunerações, é o Conselho Geral e de Supervisão;

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:

- b.1) ponderação do contributo prestado e da capacidade de resposta evidenciada, em presença da complexidade das atribuições individuais e da interacção estabelecida com as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e empresas do Grupo Crédito Agrícola;
- b.2) desempenho da Instituição aferido face aos seguintes indicadores: volume de negócios, cumprimento de rácios e limites prudenciais, evolução dos resultados;
- b.3) contribuição individual relevante para a prossecução e concretização dos indicadores supra mencionados em b.2).

c) A avaliação do desempenho terá ainda em conta os vários tipos de riscos, actuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários 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;

f) O desenvolvimento dos critérios referidos na alínea b) supra e o seu modo de aplicação e ponderação será efectuado em Documento de Execução da presente Política, a elaborar pelo Comité de Remunerações, em que se definirão o peso relativo de cada critério para efeitos da

determinação da avaliação individual do desempenho em que se baseie o direito à componente variável e o peso relativo da avaliação individual do desempenho, do desempenho colectivo do Conselho de Administração Executivo e dos resultados globais da CAIXA CENTRAL para efeitos de determinação do montante total efectivo da referida componente a atribuir a cada Administrador Executivo.

#### **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 actual 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 respectiva avaliação, que participaram ou foram responsáveis por uma actuação 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 adequação ínsitos na Política Interna de Selecção e de Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da CAIXA CENTRAL, 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 objecto 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*, sob parecer do Comité de Remunerações.

#### **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 corresponderá, no máximo a 30% do limite máximo da componente fixa; o limite máximo da componente fixa corresponde a catorze vezes o montante fixo mensal atribuído a cada Membro do Conselho de Administração Executivo.

#### **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. 115.º-E do RGICSF;
- b) Para além da eventual componente variável da remuneração dos Administradores não são atribuídos ou atribuíveis quaisquer prémios anuais ou outros benefícios não pecuniários;
- c) Os Administradores não terão em caso algum direito a auferir uma remuneração sob a forma de participação nos lucros;
- d) No exercício de 2018 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. 115.º-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.

## **5.2 REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS**

O Conselho de Administração Executivo não integra quaisquer Membros não executivos.

## **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 nesta matéria.

## **7. DEMAIS ÓRGÃOS SOCIAIS OU ESTATUTÁRIOS**

A remuneração dos demais órgãos sociais ou estatutários da Caixa Central será fixada pela Assembleia Geral, sob proposta do Comité de Remunerações, salvo a Comissão de Avaliação, cuja remuneração é fixada pelo Conselho de Administração Executivo, sob proposta do Comité de Remunerações.

## **II. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DO GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA**

A presente política aplica-se às empresas que se encontrem numa situação de domínio ou de grupo com a CAIXA CENTRAL.

As remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização das empresas do Grupo Crédito Agrícola serão sujeitas, com as necessárias adaptações, aos mesmos princípios e regras acima estabelecidos, na medida em que não sejam incompatíveis com a sua natureza específica ou com as normas que lhes sejam aplicáveis em função da actividade que exerçam, com as seguintes especificidades:

- a. Sem prejuízo do disposto nas alíneas b) e c), integrando os respectivos Órgãos de Administração Membros Não Executivos, os mesmos terão direito a uma remuneração fixa determinada pelo órgão social competente;
- b. Em caso de acumulação de cargos sociais em várias empresas do Grupo Crédito Agrícola, aplicar-se-á o princípio de que apenas um deles será remunerado, princípio que apenas poderá ser afastado em casos excepcionais e com adequada fundamentação, sem prejuízo do direito ao reembolso das despesas em que se justificadamente se incorra no exercício da função não remunerada, aplicando-se em especial aos Membros do Conselho de Administração Executivo da CAIXA CENTRAL o princípio da gratuidade dos demais cargos que exerçam no Grupo, conforme referido supra no ponto 5.1;
- c. O princípio referido na alínea anterior aplicar-se-á quer se acumulem vários cargos no seio de Órgãos de Administração ou de Fiscalização, quer os referidos cargos sejam cumulados com funções de natureza diversa, mormente desempenhadas nos termos de contrato de trabalho ou de prestação de serviços;
- d. Sendo as empresas do Grupo Crédito Agrícola legal ou regulamentarmente obrigadas a aprovar políticas de remuneração, declarações sobre políticas de remuneração ou documentos equivalentes ou análogos, os mesmos serão compatíveis com a presente Política de Remuneração, sem prejuízo das especificidades ditadas pela natureza de cada uma delas e com o grau de informação e detalhe exigido pela legislação ou regulamentação que seja aplicável em concreto.

Em acréscimo, a CAIXA CENTRAL, na sua qualidade de organismo central do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, acompanhará ainda a definição e implementação de Políticas de Remuneração das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo suas Associadas, com o objectivo de auxiliar as mesmas nas referidas definição e implementação, cabendo-lhe nomeadamente:

- a. Divulgar as regras legais e regulamentares aplicáveis, nacionais ou comunitárias;
- b. Prestar apoio na interpretação e integração das mesmas regras, bem como das regras constantes do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo;
- c. Pronunciar-se sobre pedidos de dispensa do cumprimento de normas do Estatuto Remuneratório do Crédito Agrícola Mútuo, nos termos neste previstos;
- d. Elaborar os pareceres que lhe forem solicitados em matéria de Políticas de Remuneração;
- e. Sem prejuízo da legislação e regulamentação aplicáveis e da autonomia das Associadas, elaborar e disponibilizar às mesmas modelos de Política de Remuneração que cumpram as mesmas legislação e regulamentação;
- f. Assegurar que, em geral, as remunerações praticadas são consentâneas com o disposto nos arts. 115º-C e seguintes do RGICSF e com os objectivos prosseguidos pelas mesmas normas legais, bem como com o Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo;
- g. Utilizar os seus poderes legais de orientação e fiscalização das Associadas para corrigir quaisquer irregularidades que venha a detectar em matéria de Políticas de Remuneração;
- h. Em especial, fiscalizar o cumprimento do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, nos termos nele estipulados, e aplicar, se necessário, as sanções nele previstas;
- i. Emitir, nos termos dos respectivos Estatutos e do normativo legal e regulamentar aplicável e no exercício das suas funções de orientação e fiscalização, regras, orientações e recomendações em matéria de Políticas de Remuneração.