PROPOSTA

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E SABOR, C.R.L.

Assembleia Geral de 27 de dezembro de 2024

PONTO DOIS: Deliberação sobre a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Caixa Agrícola para 2025.

O Conselho de Administração da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Douro e Sabor, C.R.L. 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 19º, 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 2025.

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, designadamente do Estatuto Remuneratório do Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo, bem como do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020, de 15 de Julho.

Mogadouro, 20 de novembro de 2024

O Conselho de Administração,

Armando Pires Fernandes

Rosa Mª Nascimento Silva Martins Garcia

Rui Manuel Martins Preto

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO DOURO E SABOR, 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 SABOR, 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 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 tem em consideração os instrumentos legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente os seguintes:

a) O RGICSF;
b) A Directiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva 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 Directiva 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 actuação da mesma, factores 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 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.

Em acréscimo, as remunerações praticadas no SICAM encontram-se reguladas no respectivo 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 abstracto, 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 perspectiva 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 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) Ser neutra do ponto de vista de género.

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Mais se declara que:

a) A Política de Remuneração dos Membros 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 presente política não contempla a atribuição de remuneração variável;
c) Vistas a natureza e dimensão da Instituição, a inexistência de remuneração variável, 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 n.º 3 do artigo 115.º-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) 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 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 efectuado 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, bem como ao seguro de acidentes de trabalho.

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 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 efectuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores.

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.

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: i) o direito ao reembolso de despesas de serviço e de representação, não pagas com cartão de crédito da Instituição, e desde que devidamente justificadas; ii) o direito aos SAMS, sendo suportado a contribuição de 1,5% pelo Administrador e 6,5% pela Caixa Agrícola.

5.1.1 Avaliação do desempenho e mecanismos de *malus* e *clawback*

Quanto à avaliação do desempenho e aos mecanismos de *malus* e *clawback:*

a) O órgão competente para a avaliação do desempenho individual dos Administradores Executivos é o Órgão de Fiscalização;
b) A remuneração dos Administradores Executivos não inclui uma componente variável, pelo que são inaplicáveis todas as normas legais ou regulamentares que pressuponham a existência da mesma, incluindo os artigos 115.º-E e 115.º-F do RGICSF;
c) De igual modo, são inaplicáveis as regras constantes do RGICSF quanto à aquisição do direito à mesma e aos mecanismos de redução ("malus") ou reversão ("clawback").

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 efectuado o processamento de salários para a generalidade dos colaboradores.

Acresce à referida remuneração: i) direito ao reembolso de despesas de serviço e de representação, não pagas com cartão de crédito da Instituição, e desde que devidamente justificadas; ii) o direito aos SAMS, sendo suportada a contribuição de 1,5% pelo Administrador e 6,5% pela CAIXA AGRÍCOLA e iii) aos seguros de acidentes de trabalho e acidentes pessoais.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Em relação à presente Política de Remuneração aplicam-se as seguintes disposições gerais:

a) 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;
b) 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;
c) Não vigoram na Instituição quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, nem são concedidos benefícios discricionários de pensão;
d) Inexistem outros benefícios não pecuniários relevantes que possam ser considerados como remuneração;
e) 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.

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.