

C

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SSOAIS  
DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, CRL**

Assembleia Geral de 09.01.2020:

Nos termos do n.º 4 do Art. 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, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, vem o Conselho de Administração da CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, CRL (doravante designada simplesmente por CAIXA AGRÍCOLA), submeter à aprovação da Assembleia Geral a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais CAIXA AGRÍCOLA para o ano de 2020.

Propõe-se que a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais 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 Sociais 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 n.º 10/2011, sendo que as Instruções n.ºs 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. O Aviso do Banco de Portugal n.º 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 n.º 157/2014 e por diplomas subsequentes, e que não devam, por isso, considerar-se revogadas em função de tais alterações;
- c. A Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 157/2014;
- d. A Directiva n.º 2013/36/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho (IV Directiva de Requisitos de Capital);

- e. O Regulamento nº 575/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho (Regulamento de Requisitos de Capital).

## 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 aos 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 a tais funções correspondam muitas vezes remunerações de valor senão simbólico, pelo menos inferior aos 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, além de se terem que considerar inaplicáveis à CAIXA AGRÍCOLA todas as disposições do RGICSF, da Lei nº 28/2009 e do Aviso nº 10/2011 (os últimos na medida em que se considerem compatíveis com o primeiro) 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 Remunerações que, nos termos do RGICSF, 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) Vista 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) 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:

#### 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 em montante mensal liquidado em doze vezes, de valor a atribuir pela Assembleia Geral nos termos da Proposta de

B

Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Caixa Agrícola eleitos para o Triénio 2019/2021, apresentada em Anexo.

## 5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO:

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

#### 5.1. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

À remuneração dos Membros do Conselho de Administração deverá atender a determinados factores nomeadamente o exercício a tempo inteiro e eventual exclusividade, a formação e a experiência profissional, devendo contemplar a especificidade daqueles que ocupam o cargo sendo anteriormente funcionários da Instituição, pelo que, nos termos do n.º 2 do artigo 398 do Código das Sociedades Comerciais, o contrato de trabalho terá que ser suspenso, com perda de atribuição de remuneração variável relativa a prémios de desempenho ou de obtenção de resultados.

A remuneração consiste, por isso, exclusivamente numa componente fixa, paga em montante mensal liquidado em catorze meses, de valor aprovado pela Assembleia Geral nos termos da Proposta de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Caixa Agrícola, apresentada em Anexo, tendo como um dos critérios de variação o facto de os Administradores estarem em situação de reforma ou com o contrato de trabalho suspenso.

Nos termos e para os efeitos dos arts. 115º-E e 115º-F do RGICSF e do n.º 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 n.º 2 do art. 16º do Aviso nº 10/2011, estando excluídos quaisquer prémios de desempenho pessoal ainda que dependentes dos resultados obtidos anualmente pela Instituição.

### 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 2019 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) 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;
- e) Não vigoram na Instituição quaisquer regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada, com excepção dos Administradores que têm contrato de trabalho suspenso por força do disposto no artigo 398 do CSC;
- 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

## 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.

## 7. MEMBROS DA ASSEMBLEIA GERAL

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral consiste exclusivamente numa componente fixa, paga através de senhas de presença de valor atribuído pela Assembleia Geral nos termos da Proposta de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Caixa Agrícola, apresentada em Anexo.

## ENTRADA EM VIGOR

Tendo em conta que os mandatos dos órgãos sociais das Caixas Agrícolas coincidem com os anos civis, a presente política de remuneração produz efeitos à data de 01.01.2020.

A Assembleia Geral

Elisabete Antunes Constantino

## ANEXO

### PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS

#### AO ABRIGO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO PARA O ANO DE 2020

Em cumprimento dos critérios definidos na Política de Remuneração, para o ano de 2020, dos Membros dos Órgãos Sociais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras, CRL, é apresentada à Assembleia Geral a seguinte Proposta de Remuneração Fixa dos membros dos Órgãos Sociais desta Instituição, a qual é idêntica à que vigorou no ano anterior, ou seja:

- 1- Atribuir aos membros do Conselho de Administração que exerçam **funções Executivas a tempo não permanente e que estejam na situação de reforma** uma remuneração ilíquida mensal no montante de € 3.180,00 (três mil, cento e oitenta euros), sujeita aos respectivos impostos e descontos legais, vezes catorze meses, sem prejuízo das quantias que auferem a título de reforma nos termos do ACT e dos Regulamentos Internos em vigor.
- 2- Atribuir aos membros do Conselho de Administração que exerçam **funções Executivas a tempo permanente e em situação de reforma** uma remuneração ilíquida mensal correspondente ao nível 18 da tabela salarial dos bancários, acrescido das regalias e direitos já auferidos, vezes catorze meses.
- 3- Atribuir aos membros do Conselho de Administração que exerçam **funções Executivas a tempo permanente** e cujo contrato de trabalho tenha sido suspenso, uma remuneração correspondente ao nível 18 do ACT aplicável à Instituição, acrescido do complemento referido no n.º 1, sujeito aos respectivos impostos e descontos legais, vezes catorze meses.
- 4- Atribuir aos **Membros do Conselho Fiscal** uma remuneração ilíquida de € 1.000,00 (mil euros), a título de senha de presença, com periodicidade mensal.
- 5- Atribuir para os membros da **Mesa da Assembleia Geral** o quantitativo de € 250,00 (duzentos e cinquenta euros), a título de senha de presença, por cada reunião.

Estes valores serão actualizados anualmente nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho do Sector Bancário.

A Assembleia Geral,

