



ASSEMBLEIA GERAL

19-12-2024

Pág. 1/7

Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria CRL

Entrada em Vigor: imediata;

O original desta Instrução está arquivado em pasta própria, nos Serviços Administrativos da Sede da Caixa de Crédito de Leiria.



1. Introdução

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria, CRL (CCAML) é estabelecida para cumprimento do estabelecido no artigo 115-C.º do Decreto Lei 298/92, de 31 dezembro (Regime Geras das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras – RGICSF), do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, seguindo ainda, as Orientações da EBA relativas a políticas de remuneração sãs (EBA/GL/2021/04), sendo submetida à aprovação da Assembleia Geral da CCAML.

As Instituições de Crédito devem dispor de “políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com a gestão sã e prudente dos riscos” (alínea i) do art.º 14.º do RGICSF). A Política de Remuneração deve ser compatível com a estratégia empresarial da instituição de crédito, com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo e não deve incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Instituição de Crédito.

2. Princípios Gerais

A presente Política regulamenta os princípios e as regras que regem a remuneração dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, previstas no n.º 2 do artigo 115.º C do RGICSF e no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020

Em cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a Política de Remuneração é estabelecida de forma a reproduzir uma adequada proporcionalidade, perante a dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade desenvolvida, à natureza e magnitude dos riscos assumidos ou a assumir e ao grau de centralização e delegação de poderes estabelecidos na Instituição.

A Política de Remuneração tem presente a natureza jurídica de cooperativa da Instituição, não orientada para o lucro, o nível e complexidade de atividades autorizadas, as restrições de natureza geográfica e de dimensão, a natureza dos ativos e os níveis de capital. Procura seguir os princípios e os valores cooperativos, associados à sua génese, atender à natureza local ou regional, garantir que a estrutura de remuneração não incentive a assunção excessiva aos riscos, evitar, potenciais conflitos de interesses e, ser coerente com os objetivos a longo prazo, designadamente com as perspetivas de crescimento e rendibilidade sustentáveis e de proteção de interesses dos clientes e dos associados.



3. Processo de tomada de decisão utilizado

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é aprovada pela Assembleia Geral, nos termos dos estatutos, através de uma Proposta de Remuneração apresentada pelo Conselho de Administração, não havendo recurso, nesta matéria, a consultores externos, nem à existência de uma Comissão de Remunerações, por não se considerar adequado face às características da Instituição, nomeadamente, a dimensão, organização interna e natureza das atividades exercidas. São realizadas duas reuniões ordinárias por ano, sendo que, em uma delas é apreciado o desempenho da Administração, considerando a sua relação com a declaração da Política de Remuneração.

Não havendo proposta de alteração de remuneração dos órgãos sociais no início do ano, mantém-se em vigor a proposta aprovada na Assembleia Geral do ano anterior, até nova aprovação.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida através de um contrato de prestação de serviços de revisão legal de contas, após um processo de seleção no âmbito da Política de Seleção e Designação de ROC/SROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos, sendo aprovada em Assembleia Geral. O revisor oficial de contas é designado pela Assembleia Geral sob proposta do Conselho Fiscal.

4. Relação entre remuneração e desempenho

O desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é apreciado regularmente (pelo menos uma vez por ano) em sede de Assembleia Geral, não podendo estes manter-se em funções contra a vontade expressa dos associados, considerando, para tal, a informação divulgada e analisada pelos órgãos de fiscalização, sobre o desempenho económico e financeiro da Instituição, a informação prudencial sobre os riscos, a avaliação efetuada pelo Conselho Fiscal, sobre a Política de Remuneração, o cumprimento das normas aplicáveis e a atuação da Instituição ao nível da responsabilidade social e económica, nas comunidades onde se insere, assim como, a sustentabilidade da cooperativa.



5. Características estruturais mais importantes do sistema de remuneração

Remuneração do Conselho de Administração:

A Política de Remuneração procura ajustar-se às características particulares da Instituição e garantir uma prática consentânea com uma gestão de risco que não incentive uma assunção excessiva e imprudente do risco, alinhando com os interesses de longo prazo da Instituição. Preconizando a atribuição de uma remuneração fixa de valor moderado, com um valor total anual limitado, compatível com a prática e a natureza do Crédito Agrícola, entendendo-se ser a forma mais equilibrada de não incentivar o crescimento e a assunção excessiva de riscos.

A inexistência de uma remuneração variável com base nos eventuais resultados da CCAML, fundamenta-se não só, na conduta e na cultura organizacional, mas principalmente, porque se entendeu de elevado risco estimular quem iria beneficiar do crescimento que, essencialmente, seria pelo crescimento do crédito. O crescimento excessivo do crédito de uma instituição com as características da CCAML, poderá representar um aumento do seu grau de risco para níveis superiores ao pretendido e considerado como suportável. Assim, embora seja objetivo da CCAML o crescimento do crédito a curto e médio prazo, será sempre de forma sustentável.

A remuneração do Conselho de Administração resulta do crescimento da Instituição e do valor acrescentado aos associados, da sua sustentabilidade a longo prazo e dos riscos assumidos, assim como do cumprimento das regras aplicáveis, na medida em que resulta da avaliação, em consonância com o princípio cooperativo de gestão democrática que é efetuada pelos associados.

Para os administradores pertencentes ao quadro de pessoal da CCAML, o vínculo laboral é suspenso enquanto se mantiverem nos cargos de administração, isto sem prejuízo da contagem do tempo de serviço para efeitos de antiguidade e do previsto na cláusula 127.º (prémio de antiguidade) do Acordo Coletivo de Trabalho.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração não inclui prémios anuais, nem outros benefícios não pecuniários.

Pela natureza societária da Instituição, é vedado aos administradores o direito de auferir uma remuneração sob a forma de participação nos lucros.



A Instituição não celebrou com os administradores qualquer contrato que lhes confira direito a compensações ou indemnizações, incluindo pagamentos relacionados com a duração do pré-aviso ou cláusula de não concorrência, em caso de destituição ou da sua resolução do contrato por acordo, pelo que, o direito a tais indemnizações se rege pelas normas legais aplicáveis.

Os administradores não auferem quaisquer remunerações por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com a CCAML.

Não vigoram na Instituição regimes complementares de reforma antecipada, nem benefícios discricionários de pensões.

A Política de Remuneração não contempla outros benefícios complementares relevantes considerados como remuneração.

Os membros do Conselho 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.

A remuneração de todos os membros do Conselho de Administração, quer membros executivos quer membros não executivos é, portanto, exclusivamente, fixa.

O montante retributivo fixo é determinado de acordo com a disponibilidade, grau de responsabilidade, penosidade de cada cargo e a carreira profissional anterior, sendo feita uma ponderação equitativa, não discriminatória e neutra no ponto de vista do género.

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração obedece aos mesmos critérios de fixação previstos para os restantes membros do Conselho de Administração, sendo também exclusivamente composta por uma componente fixa, determinada pelo grau de responsabilidade inerente a cada cargo, disponibilidade, antiguidade e neutra no ponto de vista do género.



Remuneração do Conselho Fiscal

A Política de Remuneração dos Membros do Conselho Fiscal reflete os mesmos princípios seguidos para o Conselho de Administração, adaptada às concretas exigências de disponibilidade e responsabilização por atos de gestão no âmbito das funções exercidas, sendo composta também exclusivamente por uma componente fixa.

Remuneração do Revisor Oficial de Contas

A remuneração do Revisor Oficial de Contas é estabelecida através de um contrato de prestação de serviços de revisão legal de contas, celebrado após a tramitação do processo de seleção previsto na Política de Seleção e Designação de ROC/SROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos. O Revisor Oficial de Contas é designado em Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal.

A Política de Seleção e Designação de ROC/SROC e Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos em vigor, contempla as regras para determinação da remuneração do Revisor Oficial de Contas, cumprindo o previsto na Lei 140/2015, de 7 de setembro (Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas).

Remuneração das Funções de Controlo

A remuneração das categorias de colaboradores previstas nas alíneas b) a e) no artigo 115.º-C do RGICSF, (genericamente, colaboradores que integrem direção de topo, responsáveis pelas funções de controlo interno e colaboradores cujas atividades profissionais tenham um impacto significativo no perfil de risco) assenta exclusivamente na sua componente fixa, sendo determinada tendo em conta o estatuído no Acordo Coletivo de Trabalho aplicável, o que permite garantir independência das funções exercidas.



6. Avaliação da Política

A implementação da presente Política deve ser sujeita a uma análise interna centralizada e independente, com uma periodicidade mínima anual, a realizar pelo Conselho Fiscal, destinando-se a verificar o cumprimento do instituído nesta Política e nos procedimentos respetivos. Esta avaliação deve constar em relatório autónomo, onde constam ainda as medidas necessárias para corrigir eventuais deficiências detetadas.

O Conselho de Fiscal é coadjuvado pelo Gabinete de Conformidade quanto à avaliação da conformidade das medidas adotadas ou a adotar, com a legislação vigente, regulamentos e a cultura de risco da Instituição.

O relatório e suas conclusões é apresentado ao Conselho de Administração e à Assembleia Geral.

7. Revisão da Política

O conteúdo da Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CCAML, deve ser revista e atualizada periodicamente, no mínimo anualmente, pelos membros não executivos do Conselho de Administração, considerando a sua adequação às exigências regulamentares e à eficácia das medidas implementadas, tendo em conta o relatório elaborado nos termos do número anterior.

8. Aprovação e entrada em vigor

O Conselho de Administração submete à Assembleia Geral a presente Política, que entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.