



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO  
DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE LEIRIA, CRL.**

**Âmbito:** Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020

Documento Público (n.º 1 do artigo 46.º do Aviso do Banco de Portugal 3/2020)

**Data:** Aprovado em Assembleia Geral de 17 de dezembro de 2020



## Índice:

<b>I. Introdução</b> .....	3
<b>II. Princípios Gerais</b> .....	3
<b>III. Processo de tomada de decisão utilizado</b> .....	4
<b>IV. Relação entre remuneração e o desempenho</b> .....	4
<b>V. Características estruturais mais importantes do sistema de remuneração</b> .....	5



## I. 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.º-C do Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras – RGICSF) e do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, 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 uma gestão sã e prudente dos riscos” (alínea i) do artigo 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 da Instituição e não deve incentivar a assunção de riscos superiores ao nível de risco tolerado pela Instituição de Crédito.

## II. Princípios Gerais

---

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 rentabilidade sustentáveis e de proteção de interesses dos clientes e dos associados.

Atendendo ao grau de centralização e delegação de poderes estabelecidos, a Política de Remuneração regulamenta os princípios e as regras que regem a remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e dos colaboradores que exercem funções de controlo previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008.

Relativamente aos demais colaboradores, atendendo ao grau de centralização e delegação de poderes, entende-se que, o exercício das suas funções não tem impacto material no perfil de risco da Instituição, não se considerando aplicável, o que diretamente diz respeito à Avaliação.



### III. 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 Remunerações 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 as 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.

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 de contratação de serviços do Revisor Oficial de Contas, sendo aprovada em Assembleia Geral. O revisor oficial de contas é designado pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal.

A Política de Remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo, nomeadamente, Auditoria Interna, Compliance e Gestão de Riscos assenta na sua componente fixa, garantindo a independência em relação ao desempenho financeiro das áreas de negócio onde exerce o controlo.

### IV. Relação entre remuneração e o 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, da sustentabilidade da cooperativa.

A aplicação da política de remuneração é sujeita, pelo menos, uma vez por ano, a uma análise interna centralizada e independente, efetuada pelo Conselho Fiscal, com a colaboração das unidades de estrutura responsáveis pelas funções de controlo (Auditoria Interna, Compliance e Gestão de Risco), visando verificar a implementação das políticas e procedimentos de remuneração adotados para os órgãos de administração e de fiscalização, da qual é elaborado um relatório com os resultados dessa avaliação, para apresentação à Assembleia Geral.



A Política de Remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo é estabelecida pelo Conselho de Administração. A avaliação do desempenho individual é efetuada pelo Conselho de Administração, baseada nos objetivos específicos relacionados com as funções exercidas, nomeadamente pelo cumprimento dos planos de atividades e de desenvolvimentos das funções traçados, independentemente do desempenho das áreas sob controlo.

## V. 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 cultura da Instituição, 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, traduzindo um perfil superior, assumindo um crescimento em posições que, neste momento, se encontram em ativos de menor risco.

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 da Administração, isto sem prejuízo da contagem de tempo de serviço para efeitos de antiguidade e do previsto na clausula 127.<sup>a</sup> (prémio de antiguidade) do Acordo Coletivo de Trabalho.

A CCAML não emite instrumentos financeiros não sendo aplicáveis as disposições relativas ao pagamento de remuneração variável em instrumentos financeiros, ações ou opções. O capital social, encontra-se representado por títulos cujo valor nominal é fixo e não varia em função do desempenho da Instituição.

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 a 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.

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.

## **Remuneração do Conselho Fiscal**

A Política de Remuneração dos Membros do Conselho Fiscal reflete os mesmos princípios seguidos para o Conselho de Administração, associando-se, ainda, o carácter de menor exigência em termos de permanência na Instituição.

## **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, após um processo de seleção no âmbito da Política de seleção e de contratação de serviços do Revisor Oficial de Contas, sendo, e aprovada em Assembleia Geral. O revisor oficial de contas é designado pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal.

## **Remuneração das Funções de Controlo**

A Política de Remuneração dos colaboradores que exercem funções de controlo, nomeadamente, Auditoria Interna, Compliance e Gestão de Riscos assenta na sua componente fixa, garantindo a independência em relação ao desempenho financeiro das áreas de negócio onde exerce o controlo.

Leiria, 17 de dezembro de 2020

O Conselho de Administração