

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

Nos termos do n.º 3 do art. 115º-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 Gabinete de Recursos Humanos da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras, Crl (doravante designada simplesmente por Caixa Agrícola), submeter à aprovação do Conselho de Administração a **Política de Remuneração dos Colaboradores Relevantes** da Caixa Agrícola para o ano de 2021.

1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento do normativo aplicável, a Política de Remuneração dos Colaboradores Relevantes 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 foi elaborada tendo em consideração a seguinte legislação:

- O artigo 115.º-C e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/92, de 31 de dezembro, na sua redacção actual;
- O Capítulo IX do Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal.
- A Directiva de Requisitos de Capital (CRD) – Directiva n.º 2013/36/UE de 26 de junho de 2013, relativa à actividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento;
- O Regulamento de Requisitos de Capital (CRR) – Regulamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junho de 2013;
- O Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014, da Comissão de 4 de março de 2014, que complementa a CRD no que diz respeito às normas técnicas de regulamentação para efeitos dos critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de pessoal cujas actividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito;
- As Orientações EBA/GL/2015/22 (Orientações da EBA), relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º e 75.º, da Directiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º da CRR.

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

AGÊNCIAS:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 918
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rei: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1.º de Dezembro: 261 316 488 | Póvoa de Penafirme: 261 000 920

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, C.R.L. | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 32.221.045,00€ (variável)

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, 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 n.º 3 do art. 115.º - 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:

- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o RGICSF, o Regulamento Delegado e as Orientações da EBA; tendo também em conta a necessidade de atender, em moldes adequados e proporcionais, à natureza, características, dimensão, organização e complexidade das actividades da CCAMTV;
- Contribuir para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses da CCAMTV e para o desincentivo da assunção excessiva de riscos;
- Assegurar a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, objectivos, valores e interesses a longo prazo da CCAMTV, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;
- 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 Colaborador Relevantes;
- Assegurar a independência dos Colaboradores Relevantes que exercem funções de controlo e de gestão de risco em relação às unidades de estrutura que controlam, atribuindo-lhes os poderes adequados e uma remuneração em função da realização dos objectivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respectivas unidades de estrutura;

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Nos termos e para os efeitos do art. 41.º do Aviso n.º 03/2020, declara-se que:

- A Política de Remuneração dos Colaboradores Relevantes é definida pelo 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 5 do art. 115.º - C do RGICSF;
- A presente política não contempla a atribuição de remunerações variáveis;
- A Política de Remuneração é propícia ao alinhamento dos interesses de longo prazo da Instituição e é igualmente consentânea com o desincentivo de uma assunção excessiva

AGÊNCIAS:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488 | Póvoa de Penafirme: 261 000 920

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, C.R.L. | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 32.221.045,00€ (variável)

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;

- Atenta à natureza cooperativa da Caixa Agrícola, o desempenho dos Colaboradores Relevantes é avaliado pelo Conselho de Administração.

4. ACTUALIZAÇÃO E REVISÃO

A Política de remuneração vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar.

A Política é objecto de actualização, numa base anual, sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, a identificação de colaboradores relevantes.

5. GOVERNO INTERNO

5.1. Conselho de Administração

O Conselho de Administração, coadjuvado, na medida do necessário, pelas restantes áreas da CCAMTV e pelos peritos externos que entender consultar, tem a responsabilidade pelo processo de identificação de Colaboradores Relevantes e pela definição da Política de Remuneração, devendo:

- Aprovar a Política de Remuneração, incluindo na sua vertente de avaliação e preparação da Lista;
- Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à Política de Remuneração e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
- Rever periodicamente a Política de Remuneração e, se for necessário, alterá-la;
- Certificar-se de que a identificação dos Colaboradores Relevantes é realizada de forma adequada, em conformidade com o RGICSF, o Regulamento Delegado e as Orientações da EBA;
- Garantir a contínua identificação dos Colaboradores Relevantes;
- Aprovar qualquer exclusão de membros do pessoal, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado, sempre que a CCAMTV considere que os membros do pessoal não reúnem as condições para satisfazer os critérios qualitativos definidos no Regulamento Delegado, por não terem um impacto significativo no perfil de risco da instituição;
- Definir o valor da remuneração dos Colaboradores Relevantes;
- Comunicar aos Colaboradores Relevantes: No momento da identificação, a inclusão na Lista de Colaborador Relevante.

5.2. Gabinete de Recursos Humanos

- Promover a revisão e implementação da Política de Remuneração;
- Participar na avaliação da Política de Remuneração da Instituição, designadamente, a

AGÊNCIAS:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488 | Póvoa de Penafirme: 261 000 920

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, C.R.L. | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 32.221.045,00€ (variável)

estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os sistemas de incentivo;

- Coadjuvar o Conselho de Administração no processo de identificação dos Colaboradores Relevantes, garantindo a sua actualidade;
- Manter registos do processo de identificação e dos respectivos resultados, susceptíveis de demonstrar a forma como os membros do pessoal foram identificados como Colaboradores Relevantes de acordo com os critérios do RGICSF e os demais critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado e com quaisquer critérios adicionais que venham a ser utilizados pela CCAMTV;
- Garantir a publicação da Política de Remuneração na Intranet e Internet da instituição;
- Garantir a publicação da informação sobre os colaboradores relevantes no relatório e contas da instituição, de acordo com o artigo 47.º do Aviso 03/2020 do Banco de Portugal.

5.3. Gabinete de Conformidade

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política de Remuneração;
- Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política de Remuneração com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios;
- Comunicar quaisquer riscos de conformidade e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam identificados ou lhe sejam comunicados) ao Conselho de Administração.

5.4. Gabinete de Auditoria Interna

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- Realizar a avaliação interna do resultado do processo de identificação dos Colaboradores Relevantes;
- Realizar as análises independentes da estrutura, da aplicação e dos efeitos da Política de Remuneração da Instituição sobre o seu perfil de risco, bem como sobre a forma como estes efeitos são geridos.

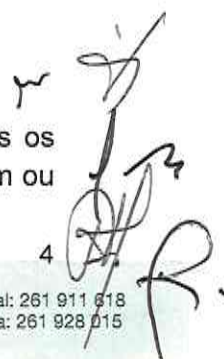
6. AVALIAÇÃO INDEPENDENTE

De acordo com o artigo 44.º do aviso 03/2020, o órgão de fiscalização deve realizar uma avaliação centralizada e independente da Política de Remuneração, de periodicidade anual, prevista no n.º 6 do artigo 115.º - C do RGICSF.

7. DEFINIÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

7.1 Enquadramento

O Conselho de Administração Executivo é responsável por seleccionar e aprovar todos os Colaboradores Identificados, que são os colaboradores cujas atividades profissionais têm ou podem ter um impacto significativo no perfil de risco da instituição.



AGÊNCIAS:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1.º de Dezembro: 261 316 488 | Póvoa de Penafirme: 261 000 920

CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE TORRES VEDRAS, C.R.L. | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 32.221.045,00€ (variável)

Nos termos dos artigos 3.º e 4.º do Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão Europeia, serão aprovados e utilizados critérios qualitativos e quantitativos adequados para identificar as categorias de Colaboradores cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no risco da instituição.

Para além do previsto na Política de Remuneração, a CCAMTV pode definir critérios adicionais que reflitam os níveis de risco das diferentes atividades na instituição e o impacto dos Colaboradores no perfil de risco:

7.2 Categoria de colaboradores relevantes

A Política de Remuneração é aplicável aos Colaboradores Relevantes da CCAMTV, considerando-se como tais, de acordo com o disposto no Art. 115.º - C, n.º 2 do RGICSF:

- (i) Os responsáveis pela assunção de riscos;
- (ii) Os responsáveis pelas funções de controlo;
- (iii) Os colaboradores que ocupem cargos de direção de topo;
- (iv) Os colaboradores que cumpram os seguintes requisitos:
 - (a) Tenham o mesmo escalão de remuneração que os membros da Conselho de Administração (ou do Conselho Fiscal, caso seja mais elevado do que o daqueles membros), ou que os colaboradores descritos nos pontos (i) a (iii); e
 - (b) Desempenhem atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco da CCAMTV, tal como aferido de acordo com os requisitos qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.

Integram a categoria de responsáveis pela assunção de riscos descritos no ponto 7.2 (i) os colaboradores cujas funções envolvam a tomada de decisões de assunção de riscos e os que participam na avaliação do risco de crédito.

Integram a categoria de responsáveis pelas funções de controlo descritos no ponto 7.2 (ii) os colaboradores responsáveis por funções de controlo do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a CCAMTV se encontra sujeita, de gestão de risco e de auditoria interna previstas no Aviso n.º 03/2020 do Banco de Portugal.

Incluem-se na categoria de cargos de direção de topo descrita no ponto 7.2 (iii) os colaboradores que, não se enquadrando nas categorias anteriores, exercem funções executivas na CCAMTV, sendo responsáveis, perante o Conselho de Administração, pela gestão corrente da instituição.

São subsumíveis à categoria descrita no ponto 7.2 (iv) os colaboradores que, tendo o mesmo escalão de remuneração que os colaboradores descritos nos pontos 7.2 (i) a (iii), também desempenham atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco da CCAMTV, de acordo com os critérios qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.



5

DELEGAÇÕES:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488
CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 22.557.440 € (variável) | MCRC TORRES VEDRAS Nº 1649

Os membros, comissões ou unidades orgânicas referidas nos números anteriores que pertençam aos órgãos sociais da CCAMTV não estão sujeitos à Política, aplicando-se-lhes a Política de Remunerações própria dos titulares desses órgãos.

7.3 Aplicação no tempo dos critérios quantitativos e qualitativos

Para a aferição dos critérios quantitativos é considerado o valor total da Remuneração Fixa paga no exercício imediatamente anterior.

Os membros do pessoal que são abrangidos ou são susceptíveis de serem abrangidos pelos critérios qualitativos durante um período mínimo de três meses num exercício financeiro são tratados como Colaboradores Relevantes.

8. LISTA DOS COLABORADORES RELEVANTES

Os membros do pessoal que integram as diferentes categorias de Colaboradores Relevantes constam da Lista (anexo I).

O processo de identificação é conduzido pelo Conselho de Administração, com o apoio do Gabinete de Recursos Humanos, e o seu resultado deve ser sujeito a uma avaliação interna coadjuvada pelo Gabinete de Auditoria Interna, e a aprovação final pelo Conselho de Administração.

8.1 Documentação para efeitos de avaliação dos colaboradores relevantes

A documentação subjacente às exclusões aplicadas deve ser conservada com vista a permitir a análise por parte do Banco de Portugal.

A documentação da avaliação deve incluir, no mínimo:

- O número de Colaboradores Relevantes identificados (incluindo o número dos identificados pela primeira vez);
- As suas responsabilidades e actividades;
- Os seus nomes ou outro identificador único;
- A afectação dos Colaboradores Relevantes a áreas de negócio na CCAMTV e uma comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.

As informações seguintes devem, no mínimo, ser incluídas na documentação da avaliação realizada para efeitos de identificação dos membros do pessoal qualificáveis como Colaboradores Relevantes:

- A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
- O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia e da actividade da instituição;
- A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da CCAMTV envolvidos na concepção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação;

DELEGAÇÕES:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488
CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 22.557.440 € (variável) | MCRC TORRES VEDRAS Nº 1649

- O resultado da identificação.

O Gabinete de Recursos Humanos mantém registos do processo de identificação e dos respectivos resultados, susceptíveis de demonstrar a forma como os membros do pessoal foram identificados como Colaboradores Relevantes de acordo com os critérios do RGICSF e os demais critérios qualitativos e quantitativos estabelecidos no Regulamento Delegado e com quaisquer critérios adicionais que venham a ser utilizados pela CCAMTV.

8.2 Comunicação aos colaboradores relevantes

O Administrador do pelouro de cada área comunica aos Colaboradores Relevantes que constam na Lista a respectiva condição de Colaborador Relevante para efeitos da Política de Remuneração, prestando as informações e esclarecimentos necessários sobre o conteúdo e efeitos da mesma.

8.3 Actualização e revisão

A Lista é revista e actualizada anualmente pela Conselho de Administração ou sempre que se verifiquem alterações no exercício dos cargos dos Colaboradores Relevantes, devendo ser tidas em consideração as funções efectivamente exercidas e os critérios qualitativos e quantitativos previstos na Política de Remuneração.

9. DEFINIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES PAGAS AOS COLABORADORES RELEVANTES

A definição do valor das remunerações e, bem assim, a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência do Conselho de Administração.

A remuneração fixa é determinada, principalmente, com base na experiência profissional relevante, na responsabilidade organizacional das funções assumidas e em princípios de equidade interna e externa, tendo em atenção o nível de remuneração praticado no mercado em que a CCAMTV se insere.

A CCAMTV não remunera os Colaboradores Relevantes através de participação nos lucros.

Os Colaboradores Relevantes não beneficiam de outras formas de remuneração – pecuniárias e não pecuniárias – além das referidas nesta Política e das que decorram da normal aplicação do ACT Bancário ou da legislação laboral.

9.1 ESTRUTURA

9.1.1 Remuneração Fixa

A remuneração dos Colaboradores é composta por uma remuneração fixa e, quando assim seja decidido, e sem prejuízo do regime especial previsto para os Colaboradores afetos às funções de controlo, uma remuneração variável.

DELEGAÇÕES:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhar: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488
CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 22.557.440 € (variável) | MCRC TORRES VEDRAS Nº 1649

Como critério geral, a remuneração fixa será composta pelo salário base e por qualquer outro complemento estabelecido para cada categoria laboral, de acordo com as regras estabelecidas no âmbito dos acordos colectivos de trabalho aplicáveis e em vigor.

A remuneração fixa a receber por cada Colaborador será determinada tendo também em consideração o respectivo nível de responsabilidade, a respectiva contribuição de si esperada no quadro da estrutura interna da CCAMTV, o cargo que desempenhará nessa estrutura e a informação de mercado disponível.

9.1.2 Remuneração Variável

Nos termos da lei, a remuneração variável individual de cada Colaborador respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar não pode ser superior à sua remuneração fixa desse mesmo ano.

A aprovação e atribuição de um valor mais elevado que o acima referido, o qual no limite máximo poderá ser igual ao dobro da remuneração fixa, estará dependente do cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos para o efeito

O ratio máximo de 100% entre a remuneração variável e remuneração fixa permite gerir de forma mais flexível os incentivos aos Colaboradores sem, contudo, determinar que os mesmos adoptem comportamentos considerados de risco elevado, tendo designadamente em consideração os mecanismos de Remuneração Diferida igualmente adoptados na instituição

A determinação do montante concreto da remuneração variável a atribuir aos Colaboradores, é feita pela Comissão Executiva do Conselho de Administração.

9.2 Responsáveis pelas funções de risco e controlo

A remuneração dos Responsáveis das funções de Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna assenta principalmente na componente da Remuneração Fixa.

9.3 Política de pensões

Os Colaboradores Relevantes estão abrangidos pelo Fundo de Pensões CCAMTV, cujo plano de pensões não inclui na retribuição pensionável a Remuneração Variável.

10. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE CONTRATOS

A atribuição de indemnizações por cessação de funções de Colaboradores Relevantes, é decidida pelo Conselho de Administração de modo a assegurar que as mesmas são proporcionais e compatíveis com o seu desempenho na CCAMTV, não recompensando o insucesso ou as faltas cometidas.

As indemnizações por cessação de funções podem incluir indemnizações de despedimento

DELEGAÇÕES:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488
CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 22.557.440 € (variável) | MCRC TORRES VEDRAS Nº 1649

por cessação de funções e estar sujeitas a uma cláusula de não concorrência no contrato.

Em particular, nas situações seguintes, os pagamentos adicionais efetuados devido a uma rescisão de um contrato devem ser considerados como indemnizações por cessação de funções:

- A CCAMTV rescinde os contratos devido a um seu insucesso;
- A CCAMTV pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das actividades em que o Colaborador Relevante trabalhava;
- A CCAMTV e Colaborador Relevante chegam a acordo em caso de litígio laboral, eventual ou efectivo, a fim de evitar uma decisão do tribunal.

Não deve ser atribuída indemnização:

- Em caso de insucesso óbvio que permita a resolução imediata do contrato ou o despedimento do Colaborador Relevante; ou
- Se o Colaborador Relevante se demitir voluntariamente para assumir um cargo numa entidade jurídica diferente, a menos que lei imperativa exija o pagamento de uma indemnização.

11. CONFLITOS DE INTERESSES

Os conflitos de interesses relativos à Política de Remuneração e à remuneração atribuída devem ser identificados e adequadamente avaliados, nomeadamente através da definição de critérios de atribuição objetivos, com base no sistema interno de informação, em controlos adequados e no princípio da dupla verificação.

A Política de Remuneração deverá perseguir o objetivo de que não surjam conflitos de interesses significativos para qualquer Colaborador no exercício das suas funções, em conformidade com a política de conflitos de interesses em vigor na CCAMTV.

12. DIVULGAÇÃO

A Política de Remuneração deve ser divulgada, na sua versão actualizada, na intranet da CCAMTV e no seu endereço institucional de internet, estando acessível para consulta por qualquer interessado. Disponível em www.ccamtv.pt.

CCAMTV, 18 de Março de 2021

O Conselho de Administração



DELEGAÇÕES:

A-dos-Cunhados: 261 980 150 | S. M. da Ventosa: 261 951 361 | Campelos: 261 437 209 | Silveira: 261 930 250 | Turcifal: 261 951 509 | Ramalhal: 261 911 618
Maxial: 261 911 832 | Carvoeira: 261 743 399 | Dois Portos: 261 712 493 | Freiria: 261 961 672 | Ponte do Rol: 261 338 985 | Outeiro da Cabeça: 261 928 015
S. Pedro da Cadeira: 261 858 859 | 1º de Dezembro: 261 316 488
CAIXA AGRÍCOLA DE TORRES VEDRAS | Cont.: 501 130 322 | Capital Social 22.557.440 € (variável) | MCRC TORRES VEDRAS Nº 1649