

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS COLABORADORES RELEVANTES
UNICRE – INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, S.A.**

10 de Julho de 2019

ÍNDICE

1.	DEFINIÇÕES	4
2.	APROVAÇÃO	5
3.	OBJETIVOS E PRINCÍPIOS GERAIS.....	5
4.	ATUALIZAÇÃO E REVISÃO	5
5.	GOVERNO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	6
6.	CATEGORIA DE COLABORADORES RELEVANTES	8
7.	APLICAÇÃO NO TEMPO DOS CRITÉRIOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS.....	8
8.	LISTA DOS COLABORADORES RELEVANTES.....	9
9.	DOCUMENTAÇÃO PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES.....	9
10.	COMUNICAÇÃO AOS COLABORADORES RELEVANTES.....	10
11.	ATUALIZAÇÃO E REVISÃO	10
12.	DEFINIÇÃO DO VALOR DAS REMUNERAÇÕES	10
13.	ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO E RÁCIO ENTRE A COMPONENTE FIXA E VARIÁVEL	10
14.	REMUNERAÇÃO FIXA.....	11
15.	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	11
16.	RESPONSÁVEIS PELAS FUNÇÕES DE RISCO E CONTROLO.....	12
17.	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIFERIDA	13
18.	VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	13
19.	COBERTURA DO RISCO	14
20.	EXCLUSÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OUTROS BENEFÍCIOS	15
21.	POLÍTICA DE PENSÕES	15
22.	DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE CONTRATOS	15

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

Nota Introdutória

A presente Política foi aprovada em reunião da Comissão Executiva da Unicre – Instituição Financeira de Crédito, S.A. (“Unicre”) realizada em 17-07-2019, e estabelece a estrutura, valores, termos e condições da remuneração dos colaboradores da Unicre nela identificados.¹

A Política entra em vigor na referida data, aplicando-se à remuneração variável paga aos Colaboradores Relevantes a partir dessa data, ainda que a mesma se destine a remunerar o desempenho ocorrido em momento anterior à data da sua entrada em vigor.

Esta Política rege-se nomeadamente pelos seguintes normativos:

- (i) Os artigos 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 redação atual;
- (ii) A Diretiva de Requisitos de Capital (“CRD”) – Diretiva n.º 2013/36/UE de 26 de junho de 2013, relativa à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento;
- (iii) O Regulamento de Requisitos de Capital (“CRR”) – Regulamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junho de 2013;
- (iv) O Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 (“Regulamento Delegado”), 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 atividades profissionais têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito;
- (v) As Orientações EBA/GL/2015/22 (“Orientações da EBA”), relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º(3), e 75.º(2), da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º da CRR;
- (vi) O Aviso n.º 10/2011 do Banco de Portugal.

Neste contexto, importa ter presente que a CRD e a CRR, de onde emanam as regras sobre política de remunerações, se circunscrevem às “*instituições de crédito*”, definidas como as empresas “*cuja atividade consiste em aceitar do público depósitos ou outros fundos reembolsáveis e em conceder crédito por conta própria.*”² Foi também tendo por referência

¹ A Política encontra-se divulgada, na sua versão atualizada, na *intranet* da Unicre e no seu endereço institucional de internet, estando acessível para consulta por qualquer interessado. Disponível em www.unicre.pt.

² Art. 3.º da CRD e Art. 4.º, n.º 1 da CRR.

as “instituições de crédito”, tal como definidas nesta legislação, que a EBA preparou as suas Orientações sobre remuneração³.

Considerando a dimensão da Unicre (a sociedade, no quadro do sistema bancário Português representa, cerca de 1,5% do crédito ao consumo concedido por instituições financeiras a particulares), e a sua natureza de instituição de crédito especializada, não existem razões para considerar a empresa como instituição significativa em termos de dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das suas atividades

Por fim, é também de notar que os acionistas da Unicre são Instituições Financeiras ou Sociedades pertencentes ao sistema financeiro.

Tendo em conta o acima exposto, a preparação da política de remuneração da Unicre, sem embargo de ter visado assegurar o cumprimento dos requisitos gerais vertidos nos citados preceitos legais, foi adaptada em função da dimensão, tipo de atividade, fontes de financiamento, e características específicas no sistema financeiro português.

CAPÍTULO I

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E ÓRGÃOS COMPETENTES

1. DEFINIÇÕES

Nesta Política, sempre que apresentados em maiúsculas, os conceitos *infra* deverão ter os significados que lhes são a seguir atribuídos:

- (i) “**ACT Bancário**” significa o acordo coletivo de trabalho do setor bancário;
- (ii) “**Colaboradores Relevantes**” significa os membros do pessoal da Unicre sujeitos à presente Política, de acordo com os critérios previstos no Capítulo II (*Identificação dos Colaboradores Relevantes*);
- (iii) “**Condição de Acesso**” tem o significado que lhe é atribuído na Cláusula 17.4;
- (iv) “**Data Final**” tem o significado que lhe é atribuído na Cláusula 17.2;
- (v) “**Indemnizações Obrigatórias**” as indemnizações devidas por cessação em resultado da aplicação de disposições legais ou convencionais coletivas aplicáveis;
- (vi) “**Lista**” significa a lista dos Colaboradores Relevantes preparada para os efeitos da presente Política, de acordo com a minuta que consta no **Anexo 1** à presente Política;
- (vii) “**Período de Diferimento**” tem o significado que lhe é atribuído na Cláusula 17.2;
- (viii) “**Política**” significa a presente política de remunerações;

³ Parágrafo 9 das Orientações da EBA, sobre o seu âmbito de aplicação subjetivo.

- (ix) “**Remuneração Fixa**” significa a remuneração fixa do Colaborador Relevante, a qual é suscetível de abranger essencialmente o salário, eventuais componentes e benefícios, de acordo com cada pacote salarial;
- (x) “**Remuneração Variável**” significa toda a remuneração que não é fixa;
- (xi) “**Remuneração Variável Diferida**” tem o significado que lhe é atribuído no Art. 17 (*Remuneração Variável Diferida*).

2. APROVAÇÃO

- 2.1.** A aprovação da Política é da competência da Comissão Executiva, coadjuvada, na medida do necessário, pelas restantes áreas da Unicre e pelos peritos e consultores externos que entenda consultar.
- 2.2.** No quadro do processo da definição da Política, a Comissão Executiva ouve os responsáveis das diversas áreas, a quem pode solicitar as contribuições que, para o efeito e relativamente aos riscos em que cada uma dessas funções intervém, considerarem relevantes.

3. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS GERAIS

A definição da Política tem em vista os seguintes objetivos e princípios:

- (i) 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 atividades da Unicre;
- (ii) Contribuir para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses da Unicre e para o desincentivo da assunção excessiva de riscos;
- (iii) Assegurar a compatibilidade dos mecanismos de remuneração definidos com a estratégia, objetivos, valores e interesses a longo prazo da Unicre, tal como estabelecidos pelos seus órgãos sociais com competência para o efeito;
- (iv) 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 objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura;
- (v) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensões, organização e complexidade das atividades da Unicre.

4. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

- 4.1.** A Política vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão, bem como da avaliação anual a realizar nos termos desta Cláusula.

4.2. A Política é objeto de atualização, numa base anual, sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos constantes dos Artigos 6 e 7 desta política.

4.3. Para os efeitos da Cláusula 4.2, compete à Comissão Executiva:

- (i) Promover a avaliação anual da aplicação da Política;
- (ii) Identificar efeitos decorrentes da aplicação da Política na gestão de riscos, do capital e da liquidez da Unicre que recomendem a sua revisão;
- (iii) Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas.

4.4. A Comissão Executiva consulta as diversas áreas, a quem podem ser solicitadas as contribuições consideradas relevantes para os efeitos da atualização da Política.

5. GOVERNO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

5.1. Comissão Executiva

A Comissão Executiva, coadjuvada, na medida do necessário, pelas restantes áreas da Unicre e pelos peritos externos que entender consultar, tem a responsabilidade pelo processo de identificação de Colaboradores Relevantes e pela definição da Política, devendo:

- (i) Aprovar a Política, incluindo na sua vertente de avaliação e preparação da Lista;
- (ii) Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à Política e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
- (iii) Rever periodicamente a Política e, se for necessário, alterá-la;
- (iv) 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;
- (v) Garantir a contínua identificação dos Colaboradores Relevantes;
- (vi) Aprovar qualquer exclusão de membros do pessoal, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento Delegado, sempre que a Unicre 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 Unicre;
- (vii) Definir o valor da remuneração dos Colaboradores Relevantes;
- (viii) Definir e aplicar os mecanismos de redução (*malus*) e/ou reversão da remuneração (*clawback*), nos termos do disposto no Art. 18 (*Vicissitudes da Atribuição da Remuneração Variável*).
- (ix) Comunicar aos Colaboradores Relevantes, na figura do Administrador do Pelouro:
 - No momento da identificação, a inclusão na Lista de Colaborador Relevante;

- No momento da comunicação do plano de incentivos e quando o incentivo é atribuído, as circunstâncias de aplicação de mecanismos de redução e/ou reversão e,
- Quando desencadeado um evento *malus* e/ou *clawback*, (i) a decisão de aplicação, (ii) os ajustes efetuados na compensação diferida e/ou compensação variável concedida e (iii) as razões para tal.

5.2. Recursos Humanos

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- Participar na avaliação da Política de Remuneração da Instituição, designadamente, a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os sistemas de incentivo;
- Coadjuvar a Comissão Executiva no processo de identificação dos Colaboradores Relevantes, garantindo a sua atualidade;
- Manter registos do processo de identificação e dos respetivos resultados, suscetíveis 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 Unicre;

5.3. Gestão de Riscos e Compliance

- Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- 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 compliance e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam identificados ou lhe sejam comunicados) à Comissão Executiva.

5.4. Auditoria e Controlo Interno

- 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.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

6. CATEGORIA DE COLABORADORES RELEVANTES

- 6.1.** A Política de Remuneração é aplicável aos Colaboradores Relevantes da Unicre, 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 Comissão Executiva (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 Unicre, tal como aferido de acordo com os requisitos qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.
- 6.2.** Integram a categoria de responsáveis pela assunção de riscos descritos no ponto 6.1(i) os colaboradores cujas funções envolvam a tomada de decisões de assunção de riscos e os que participam na avaliação do risco de crédito.
- 6.3.** Integram a categoria de responsáveis pelas funções de controlo descritos no ponto 6.1(ii) os colaboradores responsáveis por funções de controlo do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a Unicre se encontra sujeita, de gestão de riscos e de auditoria interna previstas no Aviso n.º 5/2008 do Banco de Portugal.
- 6.4.** Incluem-se na categoria de cargos de direção de topo descrita no ponto 6.1(iii) os colaboradores que, não se enquadrando nas categorias anteriores, exercem funções executivas na Unicre, sendo responsáveis, perante a Comissão Executiva, pela gestão corrente da instituição.
- 6.5.** São subsumíveis à categoria descrita no ponto 6.1(iv) os colaboradores que, tendo o mesmo escalão de remuneração que os colaboradores descritos nos pontos 6.1(i) a (iii), também desempenham atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco da Unicre, de acordo com os critérios qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.
- 6.6.** Os membros, comissões ou unidades orgânicas referidas nos números anteriores que pertençam aos órgãos sociais da Unicre não estão sujeitos à Política, aplicando-se-lhes a Política de Remunerações própria dos titulares desses órgãos.

7. APLICAÇÃO NO TEMPO DOS CRITÉRIOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS

- 7.1.** Para a aferição dos critérios quantitativos é considerado o valor total da Remuneração Fixa paga no exercício imediatamente anterior e o montante total da Remuneração Variável atribuída pelo desempenho nesse mesmo exercício de referência.

7.2. Os membros do pessoal que são abrangidos ou são suscetíveis 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

8.1. Os membros do pessoal que integram as diferentes categorias de Colaboradores Relevantes constam da Lista (Anexo 1).

8.2. O processo de identificação é conduzido pela Comissão Executiva, com o apoio da área de Recursos Humanos, e o seu resultado deve ser sujeito a uma avaliação interna coadjuvada pela Área de Auditoria e Controlo Interno, e a aprovação final pela Comissão Executiva.

9. DOCUMENTAÇÃO PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO DOS COLABORADORES RELEVANTES

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

9.2. A documentação da avaliação deve incluir, no mínimo:

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

9.3. 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:

- (i) A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
- (ii) O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades da instituição, incluindo em diferentes localizações geográficas;
- (iii) A forma como são avaliadas as pessoas que trabalham em instituições e outras entidades abrangidas pelo âmbito da consolidação, filiais e sucursais;
- (iv) A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da Unicre envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação;
- (v) O resultado da identificação.

9.4. Os Recursos Humanos mantêm registos do processo de identificação e dos respetivos resultados, suscetíveis 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 Unicre.

10. COMUNICAÇÃO AOS COLABORADORES RELEVANTES

O administrador do Pelouro de cada Área comunica aos Colaboradores Relevantes que constam na Lista a respetiva condição de Colaborador Relevante para efeitos da Política, prestando as informações e esclarecimentos necessários sobre o conteúdo e efeitos da mesma.

11. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

A Lista é revista e atualizada anualmente pela Comissão Executiva ou sempre que se verifiquem alterações no exercício dos cargos dos Colaboradores Relevantes, devendo ser tidas em consideração as funções efetivamente exercidas e os critérios qualitativos e quantitativos previstos na Política.

CAPÍTULO III

DEFINIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES PAGAS AOS COLABORADORES RELEVANTES

12. DEFINIÇÃO DO VALOR DAS REMUNERAÇÕES

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

12.2. A realização do objetivo de alinhamento de interesses e de desincentivo à assunção excessiva de risco, a que se refere no Art. 3, parágrafo (ii), é assegurada, em especial, através da consagração de regras que impõem que:

- (i) O limite da Remuneração Variável seja definido em função dos resultados anuais consolidados da Unicre, estabelecendo-se desse modo uma limitação efetiva da remuneração em caso de evolução negativa dos resultados;
- (ii) A Remuneração Variável atribuída não limite a capacidade da Unicre para manter ou repor uma sólida base de fundos próprios a longo prazo que tenha em consideração o ciclo económico subjacente das instituições de crédito e os seus riscos;
- (iii) Pelo menos 40% do valor global da Remuneração Variável só seja disponibilizado após o decurso de um período de diferimento e a sua efetiva atribuição esteja sujeita à verificação de uma condição, que pressupõe uma evolução positiva da situação patrimonial da Unicre.

13. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO E RÁCIO ENTRE A COMPONENTE FIXA E VARIÁVEL

A remuneração dos Colaboradores Relevantes integra uma componente de Remuneração Fixa e, quando assim seja decidido, e sem prejuízo do regime especial previsto para os responsáveis pelas funções de controlo, referidos no Art. 16 (*Responsáveis pelas Funções de Controlo*), uma componente de Remuneração Variável, de atribuição não garantida.

14. REMUNERAÇÃO FIXA

- 14.1.** 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 Unicre se insere.
- 14.2.** O montante da Remuneração Fixa é suficientemente elevado para assegurar que a redução da Remuneração Variável pode ser total.

15. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- 15.1.** A componente de Remuneração Variável respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar deve obedecer aos seguintes princípios:
- (i) Componente disponibilizada em numerário ou, na medida do possível, através de uma conjugação dos instrumentos financeiros descritos no Art. 115.º-E, n.º 3 do RGICSF;
 - (ii) Não pode ser superior à Remuneração Fixa do Colaborador Relevante atribuída nesse mesmo ano;
 - (iii) Uma parte não inferior a 40% da Remuneração Variável encontra-se sujeita a distribuição pelo período mínimo de 3 (três) anos a contar da respetiva atribuição.
- 15.2.** O processo de gestão e avaliação do desempenho deve ser planeado e executado de acordo com os seguintes princípios:
- (i) Incentivar o alinhamento com a estratégia e cultura da Unicre;
 - (ii) Ser comunicado de forma transparente e clara aos Colaboradores Relevantes;
 - (iii) Zelar pela adequada confidencialidade;
 - (iv) Considerar as informações obtidas na hierarquia e junto de todas as Áreas relacionadas;
 - (v) Ser calculado com base numa fórmula ou num critério razoável de discricionariedade, com ajustes à fórmula admitidos em circunstâncias excecionais.
- 15.3.** A Remuneração Variável pode não ser atribuída em casos excecionais, designadamente, se a sua atribuição limitar a capacidade da Unicre de reforçar a base de fundos próprios, sendo que, em qualquer caso, a decisão sobre a atribuição da Remuneração Variável terá sempre em consideração todos os tipos de riscos atuais e futuros.
- 15.4.** A determinação do montante da Remuneração Variável a atribuir a cada Colaborador Relevante é feita pela Comissão Executiva:
- (i) A adoção de critérios de desempenho e de ajustamento pelo risco na atribuição desta componente de remuneração, a qual será ajustada a possíveis

acontecimentos adversos no futuro, de acordo com indicadores de risco objetivos (ajustamento pelo risco *ex ante*);

- (ii) A definição de um prémio global para o período em que a Remuneração Variável é atribuída, com base no qual o valor total dos prémios ao nível da Unicre é calculado, devendo ter designadamente em conta, nessa definição, o rácio entre as componentes de Remuneração Variável e de Remuneração Fixa aplicáveis às categorias de Colaboradores Relevantes, os objetivos do controlo e a situação financeira da Unicre, nomeadamente os seus fundos próprios de base e liquidez, não podendo exceder 5% do resultado antes de impostos apurado em cada exercício anual;
- (iii) A avaliação do desempenho de cada Colaborador Relevante, a qual deve considerar, entre outros, o cumprimento das suas funções para além do exigido, critérios de natureza financeira e não financeira e o desempenho da unidade de estrutura sob a sua responsabilidade face aos resultados globais da Unicre;
- (iv) O respeito pelas regras e procedimentos aplicáveis à atividade desenvolvida, designadamente as regras de controlo interno e, quando aplicável, as relativas às relações com clientes e investidores;
- (v) O desempenho sustentável e adaptado ao risco da Unicre, considerando entre outros fatores, a evolução do custo dos fundos próprios e a liquidez;
- (vi) No caso dos Responsáveis pelas Funções de Controlo, o resultado do desempenho das respetivas funções de controlo, nos termos do Artigo 16.

15.5. Não poderá ser concedida Remuneração Variável garantida, exceto quando esteja em causa a contratação de um novo Colaborador Relevante, sendo que, em qualquer caso, a Remuneração Variável garantida só poderá ser aplicável ao primeiro ano de exercício de funções e só será devida se se verificar a existência de uma base de capital sólida e forte na Unicre, e sujeito às regras do diferimento.

16. RESPONSABILIDADES PELAS FUNÇÕES DE RISCO E CONTROLO

16.1. A remuneração dos Responsáveis das Áreas de Gestão de Riscos e *Compliance* e Auditoria e Controlo Interno assenta principalmente na componente da Remuneração Fixa.

16.2. Na eventualidade de ser atribuída aos Responsáveis das Áreas de Gestão de Riscos e *Compliance* e Auditoria e Controlo Interno uma Remuneração Variável, esta não pode ser superior a [30%] da remuneração total.

16.3. A Remuneração Variável dos Responsáveis das Áreas de Gestão de Riscos e *Compliance* e Auditoria e Controlo Interno depende apenas da avaliação do desempenho individual e da realização dos objetivos associados às suas funções e dos resultados globais da Unicre, avaliados tendo em conta fatores como os resultados das auditorias, condenação da Unicre em processos contraordenacionais ou judiciais e desempenho global da Unicre, não estando condicionada pelo desempenho das outras unidades de estrutura em relação às quais exerçam funções de controlo.

16.4. Cabe à Comissão Executiva supervisionar diretamente a fixação e a atribuição da Remuneração Variável aos Responsáveis pelas Funções de Risco e Controlo.

17. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DIFERIDA

17.1. A Remuneração Variável Diferida corresponde, no mínimo, a 40% da Remuneração variável, ficando sujeita a um período de diferimento e ao preenchimento da Condição de Acesso, nos termos dos números seguintes.

17.2. O pagamento da Remuneração Variável Diferida fica sujeita ao decurso de um prazo de 3 (três) anos a contar da data do final de cada período de exercício em que é atribuída (a “**Data Final**”), de modo a assegurar a compatibilização dos incentivos aos Colaboradores Relevantes com os interesses de longo prazo da Unicre (“**Período de Diferimento**”).

17.3. A aquisição do direito à Remuneração Variável Diferida durante o Período de Diferimento ocorrerá de forma faseada, à razão de 1/3 (um terço) no final de cada um dos 3 (três) exercícios seguintes ao da respetiva Data Final. O Período de Diferimento termina quando tiver sido adquirido o direito à Remuneração Variável atribuída ou quando o montante tiver sido reduzido a zero em virtude da aplicação de um mecanismo de redução.

17.4. A atribuição da Remuneração Variável Diferida aos Colaboradores Relevantes depende da sua sustentabilidade à luz da situação financeira da Unicre, da unidade de estrutura em causa e do colaborador em questão (“**Condição de Acesso**”).

17.5. O direito à atribuição da Remuneração Variável Diferida apenas se constitui no final de cada subperíodo de 1/3 do Período de Diferimento, e desde que esteja preenchida a Condição de Acesso e não tenha sido ativado um mecanismo de redução ou de reversão.

17.6. Com fundamento no princípio da proporcionalidade, não serão objeto de diferimento nos termos descritos nesta Cláusula as Remunerações Variáveis de Colaboradores cujo valor não exceda um total de cinco vezes o seu salário mensal bruto.

18. VICISSITUDES DA ATRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

18.1. Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, e da legislação civil e laboral aplicável, os critérios definidos para a fixação da Remuneração Variável, bem como a Condição de Acesso, podem ser revistos pela Comissão Executiva, designadamente, tendo em vista assegurar que a Remuneração Variável pondera os vários tipos de riscos atuais e futuros, bem como o custo dos fundos próprios e de liquidez necessários para o exercício pela Unicre da respetiva atividade.

18.2. A Remuneração Variável poderá:

- (i) Ser suspensa, no caso de serem imputadas à gestão quaisquer responsabilidades por atos de gestão, mantendo-se tal suspensão até ao apuramento das imputações e responsabilidades em causa e, no caso de serem consideradas procedentes contra a Unicre, até à liquidação dos danos em cuja reparação esta seja condenada;

- (ii) Ser alterada, caso o desempenho da Unicre regrida ou seja negativo, tendo em conta tanto a remuneração atual como as reduções no pagamento de montantes cujo direito à atribuição já se tenha constituído.

18.3. Independentemente de já ter sido paga ou de sobre a mesma se ter constituído qualquer direito à atribuição, sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a Remuneração Variável está sujeita a mecanismos de redução e de reversão que vigoram durante o respetivo Período de Diferimento, e podem ser acionados sempre que a Comissão Executiva conclua que o Colaborador Relevante em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Unicre.

18.4. Para os efeitos do disposto número anterior, entende-se por:

- (i) Mecanismo de redução: o regime nos termos do qual a Unicre poderá reduzir, total ou parcialmente, o montante da Remuneração Variável cuja atribuição ainda não constitui um direito adquirido; e
- (ii) Mecanismo de reversão: o regime através do qual a Unicre poderá reter o montante da Remuneração Variável e cujo pagamento já constitui um direito adquirido, em virtude da verificação da Condição de Acesso, mas que ainda não tenha sido pago, ou recuperar a Remuneração Variável que já tenha sido paga.

18.5. A Comissão Executiva definirá a cada momento os critérios a adotar para o acionamento dos mecanismos de redução e reversão, contanto que sejam utilizados pelo menos os critérios seguintes:

- (i) Provas de má conduta ou erro grave do Colaborador Relevante (por exemplo, violação do código de conduta e de outros regulamentos internos relacionados sobretudo com os riscos);
- (ii) Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Unicre e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores económicos específicos);
- (iii) Dados que permitam concluir se a Unicre e/ou a unidade de negócio em que o Colaborador Relevante trabalha sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
- (iv) Aumentos significativos na base de fundos próprios económicos ou regulamentares da Unicre ou da unidade de negócio do Colaborador Relevante em questão; e
- (v) Quaisquer sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador Relevante.

18.6. O processo de aplicação dos mecanismos de redução e de reversão é da competência da Comissão Executiva.

19. COBERTURA DO RISCO

Com a aceitação da Remuneração Variável que lhes seja atribuída, os Colaboradores Relevantes assumem o compromisso de, até que se verifique a Condição de Acesso à Remuneração Variável, não utilizarem seguros de remuneração ou quaisquer outros

mecanismos de cobertura de risco tendentes a atenuar os efeitos de alinhamento pelo risco inerente às modalidades e componentes que compõem a sua remuneração, nem, bem assim, através do pagamento da Remuneração Variável por intermédio de entidades instrumentais ou outros métodos com efeito equivalente.

20. EXCLUSÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OUTROS BENEFÍCIOS

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

20.2. 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.

21. POLÍTICA DE PENSÕES

Os Colaboradores Relevantes admitidos até 1 de Novembro de 2003 estão abrangidos pelo Fundo de Pensões Unicre, cujo plano de pensões não inclui na retribuição pensionável a Remuneração Variável.

22. DESTITUIÇÃO OU CESSAÇÃO DE CONTRATOS

22.1. A atribuição de indemnizações por cessação de funções de Colaboradores Relevantes, é decidida pela Comissão Executiva de modo a assegurar que as mesmas são proporcionais e compatíveis com o seu desempenho na Unicre, não recompensando o insucesso ou as faltas cometidas.

22.2. As indemnizações por cessação de funções podem incluir indemnizações de despedimento 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:

- (i) A Unicre rescinde os contratos devido a um seu insucesso;
- (ii) A Unicre pretende rescindir o contrato após uma redução significativa das atividades em que o Colaborador Relevante trabalhava;
- (iii) A Unicre e Colaborador Relevante chegam a acordo em caso de litígio laboral, eventual ou efetivo, a fim de evitar uma decisão do tribunal.

22.3. Não deve ser atribuída indemnização:

- (i) Em caso de insucesso óbvio que permita a resolução imediata do contrato ou o despedimento do Colaborador Relevante; ou
- (ii) 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.

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

- (i) A Unicre resolve o contrato devido a um insucesso;
- (ii) A Unicre pretende resolver o contrato após uma redução significativa das atividades em que o Colaborador Relevante trabalhava ou numa situação em que as áreas de negócio são adquiridas por outras instituições sem a opção de permanência dos membros do pessoal na instituição adquirente; ou
- (iii) A Unicre e um Colaborador Relevante chegam a acordo em caso de litígio laboral, eventual ou efetivo, a fim de evitar uma decisão do tribunal.

22.5. As indemnizações por cessação de funções devem ser consideradas como Remuneração Variável para os efeitos desta Política.

22.6. Não devem ser tidos em conta, para efeitos do cálculo do rácio com a Remuneração Fixa, e da aplicação de diferimento de no mínimo 40% aplicável à Remuneração Variável pelo Período de Diferimento:

- (i) Indemnizações Obrigatórias, definidas em decisão judicial ou atribuídas mediante aplicação de uma fórmula genérica, nos casos descritos no Art. 22.2;
- (ii) Indemnizações acordadas por motivo de cessação de funções, nos casos em que os Colaboradores Relevantes estão sujeitos a uma cláusula contratual de não concorrência, pagas em períodos futuros até ao montante da Remuneração Fixa que deveria ser pago pelo período de não concorrência, caso o membro do pessoal ainda estivesse empregado;
- (iii) Indemnizações por cessação de funções descritas no Art. 22.2 que não cumpram as condições estabelecidas no ponto (i) deste Art. 22.6, desde que a Unicre tenha demonstrado ao Banco de Portugal as razões e a adequação do montante da indemnização.

A Comissão Executiva

Lisboa, [■], de [■] de 2019

Anexo 1

Lista de Colaboradores Relevantes

(i) Responsáveis pela Assunção de Riscos e cargos de direção de topo

Bruno Barbosa – Centro Corporativo
Carlos Brito – Sistemas de Informação *Issuing*
Filipa Torres – Serviço a Clientes
Leonor Barros – Recursos Humanos
Luís Gama - Sistemas de Informação *Acquiring* e Infraestruturas
Marília Araújo – Emissão, Crédito e *Card Management*
Marta Penetra – Financeira e Meios
Paulo Marques - Risco de Crédito
Tiago Oom - Redunigre

(ii) Os responsáveis pelas funções de controlo

Carla Amorim –Gestão de Riscos e *Compliance*
Susana Venâncio –Auditoria e Controlo Interno

(iii) Os colaboradores que cumpram os seguintes requisitos:

- a. Tenham o mesmo escalão de remuneração que os membros da Comissão Executiva (ou do Conselho Fiscal, caso seja mais elevado do que o daqueles membros), ou que os colaboradores descritos nos pontos 1 a 3; e
- b. Desempenhem atividades profissionais com um impacto material no perfil de risco da Unicre, tal como aferido de acordo com os requisitos qualitativos ou quantitativos previstos no Regulamento Delegado.

Não aplicável