

UNICRE

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS
DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE
FISCALIZAÇÃO**

1. OBJETIVO

1.1. O presente documento estabelece a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Unicre - Instituição Financeira de Crédito, S.A. (“Unicre” ou “Sociedade”), tendo em conta o disposto nos artigos 115.º-C a 115.º-I do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), bem como no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e nas Orientações da EBA relativas a Políticas de Remuneração Sãs (EBA/GL/2015/22), (“Política”) a qual é submetida, nos termos do artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF, à aprovação da Assembleia Geral.

2. PRINCÍPIOS

2.1. Na definição da estrutura e dos critérios considerados para a atribuição das diferentes componentes de remuneração dos diferentes órgãos, são tomados em consideração os seguintes princípios:

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e das orientações aplicáveis, designadamente as constantes do RGICSF, do Código das Sociedades Comerciais e das Orientações da EBA;
- b) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à dimensão e à organização interna da Unicre, bem como à natureza, âmbito e complexidade das atividades prosseguidas pela Sociedade;
- c) 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;
- d) Evitar potenciais conflitos de interesses quando relacionados com decisões sobre remuneração (v.g. os próprios não devem ser responsáveis por decisões relativas à sua própria retribuição).

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1. A Remuneração Total dos membros executivos do Conselho de Administração contempla uma componente fixa e pode contemplar uma componente variável, a qual é eventual à luz do artigo 10.º, n.º 2 dos Estatutos da Unicre e, quando existe, tem em conta o grau de cumprimento de um conjunto de critérios constituído pelos resultado antes de impostos, volume das atividades prosseguidas, referências de mercado e desempenho na implementação de projetos core para a Sociedade. Os critérios e os objetivos da componente variável são definidos pelos membros não executivos do Conselho de Administração.

3.2. A Componente Fixa é determinada, principalmente, com base na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das funções do membro executivo do Conselho de Administração e é paga 14 vezes por ano.

3.3. À componente fixa poderá acrescer uma Componente Variável, a determinar pela Comissão de Fixação de Remunerações nomeada ao abrigo do artigo 10.º, n.º 1 dos Estatutos da Unicre, após a aprovação em Assembleia Geral das contas da Sociedade do exercício em referência, nos seguintes termos:

- a) A componente variável da remuneração não poderá exceder 5% do resultado antes de impostos apurado em cada exercício anual para a Unicre, por forma a garantir a não limitação da capacidade da Unicre para reforçar a sua base de fundos próprios;
- b) A componente variável eventual da remuneração não poderá exceder a componente fixa da remuneração;
- c) A componente variável da remuneração será determinada a partir de um referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixada para cada critério um valor de referência para cada exercício;

- d) O valor final da remuneração variável de cada membro executivo do Conselho de Administração será determinado no início do exercício seguinte ao do desempenho de funções, sobre a base de valor de referência e em função do cumprimento efetivo dos objetivos estabelecidos para o efeito;
 - e) Tendo em consideração o n.º 7 do artigo 115.º-E do RGICSF e a lei fiscal em vigor, uma parte substancial não inferior a 40% da componente variável deve ser diferida por um período mínimo de três anos, sendo o direito ao seu pagamento atribuído numa base proporcional ao longo do período de diferimento, tendo em atenção o ciclo económico e a atividade do administrador em questão (“Período de diferimento”), sem prejuízo do que vier a ser definido pelo Banco de Portugal através de regulamentação sobre as regras a observar em matéria de políticas de remuneração (conforme previsto no n.º 3 do artigo 115.º-G do RGICSF);
 - f) A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida da componente variável, ocorrerá 12 meses após o início do período de deferimento;
 - g) O montante total atribuído em cada mandato, a título de remuneração variável, não poderá exceder os limites estabelecidos nos pontos a). e b). supra, para o triénio em causa.
- 3.4. 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 pelos membros não executivos do Conselho de Administração, 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.
- 3.5. A remuneração variável poderá assim:
- a) Ser suspensa, no caso de serem imputadas ao Conselho de Administração 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;
 - b) 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.
- 3.6. Independentemente de já ter sido paga ou de sobre a mesma se ter constituído qualquer direito à atribuição, sem prejuízo da legislação civil aplicável, a componente variável da remuneração está sujeita a mecanismos de redução e de reversão que vigoram durante o respetivo período de diferimento e podem ser acionados sempre que os membros não executivos do Conselho de Administração concluíam que o administrador em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Unicre.
- 3.7. Os membros não executivos do Conselho de Administração definirão em cada momento os critérios a adotar para o acionamento dos mecanismos de redução e reversão, contanto que sejam utilizados pelo menos os critérios seguintes:
- a) Dados que permitam concluir que o administrador em causa deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade;
 - b) Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Unicre;
 - c) Dados que permitam concluir que a Unicre sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
 - d) Aumentos significativos na base de fundos próprios económicos ou regulamentares da Unicre;
 - e) Quaisquer sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do administrador em questão.
- 3.8. Não existe qualquer benefício discricionário de pensões de reforma.

3.9. Para além das componentes fixa e variável, descritas anteriormente, os membros executivos do Conselho de Administração da Unicre auferem, de acordo com a política de benefícios em vigor na Sociedade, de serviços de assistência médica, seguro de acidentes pessoais e ainda seguro de responsabilidade civil profissional (*Directors & Officers*).

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. Os membros não executivos do Conselho de Administração da Unicre não são remunerados.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EFETIVOS DO CONSELHO FISCAL

5.1. A remuneração do Conselho Fiscal é fixa, sendo paga 12 vezes por ano, em prestações mensais iguais, de idêntico montante para os dois Vogais. Os membros efetivos do Conselho Fiscal não auferem remunerações variáveis.

6. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

6.1. A nomeação do Revisor Oficial de Contas é feita pela Assembleia Geral, sob proposta apresentada pelo Conselho Fiscal na sequência de realização de processo de seleção, sendo a remuneração da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas estabelecida no contrato firmado com a entidade selecionada.

Política aprovada em reunião da Assembleia Geral de Acionistas de 31 de março de 2021.