

UNICRE

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

Entrada em vigor: 31 de março de 2022

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/2021/04), (“Política”) a qual é submetida, nos termos do artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF, à aprovação da Assembleia Geral.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1. Esta Política aplica-se aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (órgãos com um impacto significativo no perfil de risco da Sociedade).

3. PRINCÍPIOS

3.1. 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).

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1. 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 pelo 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.

4.2. 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.

4.3. 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 uma referência padrão correspondente ao cumprimento de 100% dos objetivos estabelecidos, sendo fixada para cada critério um valor de referência para cada exercício.
 - d) A definição da componente variável da remuneração deverá comportar uma avaliação do desempenho plurianual e assegurar o alinhamento com o desempenho da Unicre ao longo do ciclo económico, considerando os riscos de negócio;
 - e) 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;
 - f) 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);
 - g) A aquisição do direito sobre a primeira porção diferida da componente variável, ocorrerá 12 meses após o início do período de deferimento;
 - h) 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.
- 4.4. 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.
- 4.5. 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.
- 4.6. 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 concluem que o administrador em causa participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Unicre.
- 4.7. 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.
- 4.8. Não existe qualquer benefício discricionário de pensões de reforma.
- 4.9. 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*).

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

6. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EFETIVOS DO CONSELHO FISCAL

- 6.1. A remuneração do Conselho Fiscal é fixa, sendo paga 12 vezes por ano, em prestações mensais iguais, de idêntico montante para os dois Vogais. A remuneração é determinada, principalmente, com base na experiência profissional relevante e na responsabilidade organizacional das suas funções. Os membros efetivos do Conselho Fiscal não auferem remunerações variáveis.

7. REMUNERAÇÃO DO REVISOR OFICIAL DE CONTAS

- 7.1. 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.

8. REVISÕES E ALTERAÇÕES

- 8.1. Esta Política está sujeita às alterações e atualizações que se considerem adequadas face à evolução do negócio da Unicre ou em consequência de eventuais alterações aos normativos legais e regulamentares aplicáveis.
- 8.2. A presente Política é elaborada pela área de Capital Humano e por ela revista sempre que necessário e no mínimo anualmente e é publicada em www.unicre.pt.
- 8.3. Anualmente, a presente Política é aprovada pelo Conselho de Administração e submetida pelo mesmo à Assembleia Geral.
- 8.4. Todas as alterações a esta Política deverão ser registadas no “Registo de Alterações” em anexo (**Anexo 1**).

Política aprovada em reunião da Assembleia Geral de Acionistas de 30 de março de 2022.

9. ANEXO 1 – REGISTO DE ALTERAÇÕES

Versão NI alterada	Ref. ^a item alterado	Data de alteração	Responsável pela alteração	Síntese de alterações