

UNICRE

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

Entrada em vigor: 01 de abril de 2025

NI-194-v.04

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”), 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”), o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (“Aviso”), do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”) e as Orientações da EBA (EBA/GL/2021/04) relativas a Políticas de Remuneração (“Orientações da EBA”), a qual é submetida, nos termos do artigo 115.º-C, n.º 4 do RGICSF, à aprovação da Assembleia Geral (“Política”).

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 Unicre).

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 Aviso, do CSC 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 Unicre;
- 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);
- e) Assegurar a neutralidade de género.

3.2. Neste contexto, importa ter presente que, para os efeitos do disposto no Art. 115.º-E, n.º 20 do RGICSF, a Unicre (i) não sendo uma instituição de crédito de grande dimensão, na aceção do ponto 146, do n.º 1 do Art. 4.º do Regulamento (EU) n.º 575/2013, de 26 de junho, (ii) nem tendo ativos patrimoniais e extrapatrimoniais cujo valor, em média e em base individual, seja superior a € 5.000.000.000 desde que foi constituída, encontra-se isenta das seguintes regras previstas no RGICSF sobre política de remuneração:

- a) Dever de pagar 50% da componente variável da remuneração, incluindo parte diferida, através de entrega de instrumentos financeiros (Art. 115.º-E do RGICSF);
- b) Dever de diferir pagamento de parte substancial da componente variável por um período mínimo de 4 a 5 anos (Art. 115.º-E, n.º 7, 8 e 9 do RGICSF);
- c) Dever de diferir pagamento dos benefícios de pensão, e de os pagar através dos instrumentos financeiros referidos em (i) (Art. 115.º-E, n.º 18 do RGICSF).

3.3. Deste modo, enquanto a Unicre for subsumível à isenção descrita no parágrafo anterior, a presente política de remuneração será definida de modo a excluir os regimes descritos nos pontos (i) e (ii) desse parágrafo.

3.4. Por outro lado, importa ter presente que a Diretiva n.º 2013/36/UE de 26 de junho de 2013 e o Regulamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junho de 2013, 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.” Foi também tendo por referência as “instituições de crédito”, tal como definidas nesta legislação, que a EBA preparou as suas Orientações sobre remuneração.

- 3.5. 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), a sua natureza de instituição de crédito especializada e a lista de Instituições não significativas disponível no sítio do Banco Central Europeu¹, não existem razões para considerar a empresa como instituição significativa em termos de dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.
- 3.6. Por fim, é também de notar que os acionistas da Unicre são Instituições Financeiras ou Sociedades pertencentes ao sistema financeiro.
- 3.7. 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.

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 Unicre. 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 pela Comissão de Fixação de Remuneração (ver regulamento da CFR), principalmente, com base na experiência profissional relevante, na responsabilidade organizacional das funções do membro executivo do Conselho de Administração e na situação económica da Unicre e é paga 14 vezes por ano.
- 4.3. À componente fixa poderá acrescer uma Componente Variável, não garantida, 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 Unicre do exercício em referência, nos seguintes termos:
 - a) A componente variável global das remunerações variáveis dos membros executivos do Conselho de Administração não poderá exceder, por referência ao ano em questão, 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;

¹ <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.listofsupervisedentities202502.en.pdf>

- 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) Quando o valor da remuneração variável de cada um dos órgãos de administração, referente a cada exercício, seja superior a 50.000 €, uma parte substancial, não inferior a 40%, dessa remuneração 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”). 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.
- 4.4. Sem prejuízo das atribuições já efetuadas, e da legislação civil e laboral aplicável, os critérios definidos para a fixação da Remuneração Variável, 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 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
- 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 serão acionados pelos membros não executivos do Conselho de Administração.
- 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 ou participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Unicre;
 - b) O desempenho da Unicre regrida ou seja negativo;
 - c) Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Unicre;
 - d) Dados que permitam concluir que a Unicre sofreu uma falha significativa ao nível da gestão de risco;
 - e) Aumentos significativos na base de fundos próprios económicos ou regulamentares da Unicre;
 - f) 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 Unicre, de serviços de assistência médica, seguro de acidentes pessoais e ainda seguro de responsabilidade civil profissional (*Directors & Officers*).
- 4.10. Anualmente, o presidente da CE envia ao presidente da CFR as apólices de seguro de responsabilidade civil e do seguro de vida dos administradores executivos, para que a comissão valide a existência das referidas apólices.

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, conforme valor definido em ata da Comissão de Fixação de Remuneração (ver Regulamento da CFR) para o Presidente e para os Vogais. A remuneração é determinada com base na responsabilidade organizacional das suas funções e na situação económica da Unicre. 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. GOVERNO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

8.1. Em matéria de governo, no que respeita à Política de Remuneração, cabe aos seguintes órgãos e áreas:

8.1.1. Conselho Fiscal (enquanto função de fiscalização)

- a) Promover a análise e avaliação anual da implementação da Política, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da mesma e demais procedimentos adotados, em cumprimento do disposto no Art. 115-C, n.º 6 do RGICSF e Art. 44.º do Aviso;
- b) Identificar eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política na gestão dos riscos, incluindo do capital e da liquidez, e identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento que considere adequadas;
- c) Consultar os responsáveis das direções de auditoria, *compliance*, gestão de riscos, capital humano, a quem poderão ser solicitadas contribuições consideradas relevantes para os efeitos das alíneas antecedentes;
- d) Apresentar à Assembleia Geral um relatório com os resultados da avaliação acima identificada. Sempre que solicitado, o relatório será disponibilizado à autoridade de supervisão competente.

8.1.2. Conselho de Administração

- a) Apresentar à Assembleia Geral uma proposta da Política e eventuais alterações futuras, tomando em consideração as propostas que lhe sejam dirigidas pelo Capital Humano, pelo Conselho Fiscal e as melhores práticas de governo aplicáveis às instituições financeiras de crédito.

8.1.3. Capital Humano

- a) Prestar assistência na preparação, revisão e implementação da Política;
- b) Participar na avaliação da Política, designadamente, a estrutura de remuneração, os níveis de remuneração e os sistemas de incentivo;
- c) Garantir que as políticas de remuneração são neutras em termos de género.

8.1.4. Gestão de riscos, *Compliance* e Jurídico

- a) Prestar assistência na revisão da Política;

- b) Analisar e assegurar a conformidade da Política com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios, bem como a sua adequada implementação;

8.1.5. Auditoria e controlo interno

- a) Prestar assistência na revisão e implementação da Política;
- b) Realizar análises independentes da implementação da Política, bem como do conceito, da aplicação e dos efeitos da mesma. As conclusões, bem como eventuais deficiências identificadas por parte da função de auditoria são consideradas no âmbito do processo de análise e supervisão da Política.

8.1.6. Marketing - Comunicação

- a) Divulgar a Política no sítio da internet da instituição (www.unicre.pt) e na intranet da Unicre (In-Unicre), após aprovação pela Assembleia Geral.

8.2. As áreas referidas em 8.1, 8.3, 8.4 e 8.5 deverão comunicar ao Conselho de Administração, quaisquer riscos e situações de não conformidade no que respeita a questões de remuneração (que sejam por si identificados ou lhe sejam comunicados).

9. REVISÕES E ALTERAÇÕES

- 9.1. 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.
- 9.2. 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 e na In-Unicre (Intranet).
- 9.3. Anualmente, a presente Política é aprovada pelo Conselho de Administração e submetida pelo mesmo à Assembleia Geral.
- 9.4. Todas as alterações a esta Política deverão ser registadas no “Registo de Alterações”.

Política aprovada na reunião da Assembleia Geral de Acionistas de 31 de março de 2025.