

UNICRE

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

Versão 2.0

27 de novembro de 2024

INDICE

1.	OBJECTIVO	4
2.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	4
3.	PRINCIPIOS	4
4.	DEFINIÇÕES	6
5.	COLABORADORES RELEVANTES	6
6.	REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES RELEVANTES	9
7.	GOVERNO DA POLITICA DE REMUNERAÇÃO.....	14
8.	REVISÕES E ALTERAÇÕES.....	16

1. OBJETIVO

1.1. O presente documento estabelece a Política de Remuneração dos Colaboradores Relevantes da Unicre – Instituição Financeira de Crédito, SA (“**Unicre**”), tendo em conta, nomeadamente, o disposto nos seguintes normativos, nas suas versões atuais:

- a) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (o “**RGICSF**”), nos termos dos artigos 115.º-C e seguintes, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/92, de 31 de dezembro, que implementou em Portugal a Diretiva de Requisitos de Capital (a “**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;
- b) O Regulamento de Requisitos de Capital (a “**CRR**”) – Regulamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junho de 2013;
- c) O Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal (o “**Aviso 3/2020**”);
- d) O Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021 (o “**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;
- e) As Orientações EBA/GL/2021/04 (as “**Orientações da EBA**”), relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º(3), e 75.º(2), da CRD, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º da CRR.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1. Esta Política aplica-se aos Colaboradores Relevantes, tal como identificados nos termos do Ponto 5. desta Política.

3. PRINCÍPIOS

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

- a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o RGICSF, o Regulamento Delegado, o Aviso 3/2020 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;

- b) Contribuir para o alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses da Unicre e para o desincentivo da assunção excessiva de riscos;
- 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) Assegurar a independência dos Colaboradores Relevantes que exercem funções de controlo interno 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;
- e) Estruturar mecanismos de remuneração que tenham em conta e sejam adequados e proporcionais à natureza, características, dimensões, organização e complexidade das atividades da Unicre;
- f) Assegurar o princípio da 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 RGISCF, 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 CRR, (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 RGISCF 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, n.º 3 do RGISCF);
- b) Dever de diferir o pagamento de parte substancial da componente variável por um período mínimo de 4 a 5 anos (Art. 115.º-E, n.ºs 7, 8 e 9 do RGISCF);
- c) Dever de diferir o pagamento dos benefícios de pensão, e de os pagar através dos instrumentos financeiros referidos em (i) (Art. 115.º-E, n.º 18 do RGISCF).

3.3. Desse 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 a) b), e c) desse parágrafo.

3.4. Por outro lado, 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.”¹ Foi também tendo por referência as “instituições de crédito”, tal como definidas nesta legislação, que a EBA preparou as suas Orientações sobre

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

remuneração². ; embora nos termos do RGISCF a Unicre seja qualificada como “instituição de crédito”, na medida em que não recebe depósitos do público, não é subsumível ao mesmo conceito previsto na CRD, com base no qual foram previstos os requisitos aplicáveis à política de remunerações.

- 3.5. Considerando a dimensão da Unicre (a sociedade, no quadro do sistema bancário português representa, cerca de 1,6% do crédito ao consumo concedido por instituições financeiras a particulares), e a sua natureza de instituição de crédito especializada, não existem igualmente 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 dos colaboradores relevantes 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. DEFINIÇÕES

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

- “**ACT Bancário**” significa o acordo coletivo de trabalho do setor bancário;
- “**Colaboradores Relevantes**”: significa os membros do pessoal da Unicre sujeitos à presente Política, de acordo com os critérios previstos no Ponto 5. (*Colaboradores Relevantes*);
- “**Indemnizações Obrigatórias**”: significa as indemnizações devidas por cessação em resultado da aplicação de disposições legais ou convencionais coletivas aplicáveis;
- “**Lista**”: significa a lista dos Colaboradores Relevantes preparada para os efeitos da presente Política, de acordo com a minuta que consta no **Anexo 2** (Lista) à presente Política;
- “**Política**”: significa a presente política de remunerações;
- “**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;
- “**Remuneração Variável**”: significa toda a remuneração que não é fixa.

² Parágrafo 9 das Orientações da EBA, sobre o seu âmbito de aplicação subjetivo.

5. COLABORADORES RELEVANTES**5.1. Categoria de Colaboradores Relevantes**

5.1.1. A Política é aplicável:

- a) 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 membros da direção de topo;
 - ii) Os responsáveis pelas unidades de negócio significativas;
 - iii) Os responsáveis pelas funções de controlo interno;
 - iv) Os colaboradores que cumpram cumulativamente os seguintes requisitos:
 - Exerçam funções numa unidade de negócio significativa;
 - Cujas atividades, devido à sua natureza, tenham um impacto significativo no perfil de risco dessa unidade de negócio;
 - Tenham auferido, no exercício anterior, uma remuneração igual ou superior a € 500.000; e
 - Essa remuneração seja igual ou superior à remuneração média atribuída aos membros dos Conselho de Administração e Conselho Fiscal e da direção de topo;
- b) Os colaboradores que preencham um dos critérios qualitativos previstos no Art. 5.º do Regulamento Delegado, tal como indicados no Anexo 1-A (Critérios Qualitativos); e
- c) Os colaboradores que preencham um dos critérios quantitativos previstos no Art. 6.º do Regulamento Delegado, tal como indicados no Anexo 1-B (Critérios Quantitativos).

5.1.2. Incluem-se na categoria de cargos de direção de topo descrita no ponto 5.1.1. a) i) 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.

5.1.3. Para os efeitos do disposto no ponto 5.1.1. a) ii), entende-se que um colaborador integra uma “unidade de negócio significativa” na Unicre, atendendo aos critérios previstos no Art. 1.º, n.º 3 do Regulamento Delegado, que se elencam de seguida:

- Ter distribuído capitais internos no valor de, pelo menos, 2% do capital interno da Unicre, para os efeitos do Art. 115.º-J, n.º 1 do RGICSF; ou ser considerada pela Unicre como tendo um impacto significativo no seu capital interno; ou
- Tratar-se de uma “linha de negócio crítica”, entendida como a que represente para a Unicre, ou para o grupo do qual faça parte, fonte importante de rendimento, de lucro ou de valor de trespasse.

5.1.4. Integram a categoria de responsáveis pelas funções de controlo interno descritos no ponto 5.1.1. a) iii) 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, de *compliance* e de auditoria interna previstas no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

- 5.1.5. 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.

5.2. Lista dos Colaboradores Relevantes

- 5.2.1. Os membros do pessoal que integram as diferentes categorias de Colaboradores Relevantes constam da Lista prevista no **Anexo 2** (Lista).
- 5.2.2. O processo de identificação é conduzido pela Comissão Executiva, com o apoio da área de Capital Humano, 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/Conselho de Administração.

5.3. Atualização e Revisão da Lista de Colaboradores Relevantes

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 previstos neste Ponto 5. da Política.

5.4. Aplicação no Tempo dos Critérios Quantitativos e Qualitativos

- 5.4.1. 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.
- 5.4.2. 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.

5.5. Documentação para efeitos de Avaliação dos Colaboradores Relevantes

- 5.5.1. A documentação subjacente às exclusões aplicadas deve ser conservada com vista a permitir a análise, imediata, por parte do Banco de Portugal.
- 5.5.2. 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 atividades;
 - Os seus nomes ou outro identificador único;
 - A afetação dos Colaboradores Relevantes a áreas de negócio na Unicre e uma comparação com os resultados da autoavaliação do ano anterior.
- 5.5.3. 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:

- A fundamentação subjacente à autoavaliação e o âmbito da sua aplicação;
- O método utilizado para avaliar os riscos emergentes da estratégia empresarial e das atividades da instituição, incluindo em diferentes localizações geográficas;
- A função e as responsabilidades dos diferentes órgãos e funções internas da Unicre envolvidos na conceção, supervisão, análise e aplicação do processo de autoavaliação;
- O resultado da identificação.

5.5.4. O Capital Humano mantém registo 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.

5.6. Comunicação aos Colaboradores Relevantes

O administrador do pelouro de cada unidade de estrutura 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.

6. REMUNERAÇÕES DOS COLABORADORES RELEVANTES

6.1. Definição do Valor das Remunerações

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.

A realização do objetivo de alinhamento de interesses e de desincentivo à assunção excessiva de risco, a que se refere no ponto 3.1. b), é assegurada, em especial, através da consagração de regras que impõem que:

- a) 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;
- b) 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.

6.2. 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 interno, referidos no Ponto 6.5. (Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno), uma componente de Remuneração Variável, de atribuição não garantida.

6.3. Remuneração Fixa

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.

O montante da Remuneração Fixa é suficientemente elevado para assegurar que a redução da Remuneração Variável pode ser total.

6.4. Remuneração Variável

6.4.1. A componente de Remuneração Variável respeitante ao ano cujo desempenho se pretende remunerar deve obedecer aos seguintes critérios:

- a) Ser disponibilizada em numerário e/ou em instrumentos financeiros;
- b) Não pode ser superior à Remuneração Fixa do Colaborador Relevante atribuída nesse mesmo ano.

6.4.2. O processo de gestão e avaliação do desempenho deve ser planeado e executado de acordo com os seguintes princípios:

- a) Incentivar o alinhamento com a estratégia e cultura da Unicre;
- b) Ser fundamentado não só no desempenho individual, mas também no desempenho sustentável e adaptado ao risco da Unicre;
- c) Ser neutra do ponto de vista do género;
- d) Ser comunicado de forma transparente e clara aos Colaboradores Relevantes;
- e) Zelar pela adequada confidencialidade;
- f) Considerar as informações obtidas na hierarquia e junto de todas as Áreas relacionadas;
- g) Ser calculado com base numa fórmula ou num critério razoável de discricionariedade, com ajustes à fórmula admitidos em circunstâncias excecionais.

6.4.3. 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.

6.4.4. A determinação do montante da Remuneração Variável a atribuir a cada Colaborador Relevante é feita pela Comissão Executiva:

- a) 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*);
- b) 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;

- c) 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, o desempenho da unidade de estrutura sob a sua responsabilidade face aos resultados globais da Unicre e a contribuição do Colaborador Relevante em termos de sustentabilidade;
- d) 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;
- e) O desempenho sustentável e adaptado ao risco da Unicre, considerando entre outros fatores, a evolução do custo dos fundos próprios e a liquidez;
- f) No caso dos Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno, o resultado do desempenho das respetivas funções de controlo, nos termos do Ponto 6.5.

6.4.5. 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.

6.5. Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno

- 6.5.1. A remuneração dos Responsáveis das Funções de Controlo Interno deve prever uma remuneração em função da realização dos objetivos associados às suas funções e de forma independente do desempenho das respetivas unidades de estrutura e da empresa.
- 6.5.2. Na eventualidade de ser atribuída aos Responsáveis das Funções de Controlo Interno uma Remuneração Variável, esta não pode ser superior a [30%] da remuneração total.
- 6.5.3. A Remuneração Variável dos Responsáveis das Funções de Controlo Interno depende apenas da avaliação do desempenho individual e da realização dos objetivos associados às suas funções, avaliados tendo em conta fatores como os resultados das auditorias, condenação da Unicre em processos contraordenacionais ou judiciais, não estando condicionada pelo desempenho das outras unidades de estrutura em relação às quais exerçam funções de controlo.
- 6.5.4. Cabe à Comissão Executiva supervisionar diretamente a fixação e a atribuição da Remuneração Variável aos Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno.
- 6.5.5. O Conselho Fiscal participa no processo de avaliação de desempenho das Funções de Controlo Interno e dos respetivos responsáveis.

6.6. Vicissitudes da Atribuição da Remuneração Variável

- 6.6.1. 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 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.

6.6.2. A Remuneração Variável poderá:

- a) 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;
- b) Ser alterada, caso o desempenho da Unicre regrida ou seja negativo, tendo em conta tanto a remuneração atual como as reduções nos montantes que já tenham sido pagos.

6.6.3. Independentemente de já ter sido paga, sem prejuízo da legislação civil e laboral aplicável, a Remuneração Variável está sujeita a um mecanismo de reversão, previsto nos n.ºs 6.6.4 e 6.6.5 desta Política, o qual pode ser acionado pela Comissão Executiva.

6.6.4. Para os efeitos do disposto número anterior, entende-se por mecanismo de reversão o regime através do qual a Unicre poderá recuperar a Remuneração Variável que já tenha sido paga, na medida em que tal seja possível nos termos da legislação laboral e das convenções laborais em vigor.

6.6.5. A Comissão Executiva definirá a cada momento os critérios a adotar para o acionamento do mecanismo de reversão, contanto que sejam utilizados pelo menos os critérios seguintes:

- a) 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);
- b) Indicadores de uma quebra significativa posterior no desempenho financeiro da Unicre e/ou da unidade de negócio (p. ex., indicadores económicos específicos);
- c) Comercialização de produtos ou instrumentos financeiros junto de investidores não profissionais;
- d) 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;
- e) Aumentos significativos na base de fundos próprios económicos ou regulamentares da Unicre ou da unidade de negócio do Colaborador Relevante em questão; e
- f) Quaisquer sanções regulamentares para as quais tenha contribuído a conduta do Colaborador Relevante.

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

6.7. Exclusão de Participação nos Lucros e Outros Benefícios

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

6.7.2. 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.

6.8. Destituição ou Cessação de Contratos

6.8.1. 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.

6.8.2. 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:

- a) A Unicre rescinde os contratos devido a um seu insucesso;
- b) A Unicre pretende rescindir 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;
- c) A Unicre e Colaborador Relevante chegam a acordo em caso de litígio laboral, eventual ou efetivo, a fim de evitar uma decisão do tribunal.

6.8.3. Não deve ser atribuída indemnização:

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

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

6.8.5. Não devem ser tidos em conta, para efeitos do cálculo do rácio com a Remuneração Fixa:

- a) Indemnizações Obrigatórias, definidas em decisão judicial ou atribuídas mediante aplicação de uma fórmula genérica, decorrentes da legislação laboral;
- b) 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;

7. GOVERNO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

7.1. Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal procede a uma avaliação anual da implementação da Política, tendo como objetivo a verificação do cumprimento da política e demais

procedimentos adotados, em cumprimento do disposto no Art. 115.º-C, n.º 6 do RGICSF e Art. 44.º do Aviso 3/2020.

7.2. Comissão Executiva

- a) 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:
- b) Aprovar, rever periodicamente a Política e, se necessário, alterá-la;
- c) Preparar a lista numa base anual em cumprimento do disposto no Art. 41.º do Aviso 3/2020, e assegurar que a mesma é reportada ao Banco de Portugal em cumprimento do disposto na Instrução n.º 18/2020 do Banco de Portugal;
- d) Aprovar quaisquer isenções significativas ou alterações à Política e considerar e controlar cuidadosamente o seu efeito;
- e) 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;
- f) Definir o valor da remuneração dos Colaboradores Relevantes;
- g) Definir e aplicar os mecanismos de reversão da remuneração (*clawback*), nos termos do disposto no Ponto 6.6. (*Vicissitudes da Atribuição da Remuneração Variável*).
- h) Comunicar aos Colaboradores Relevantes, na figura do Administrador do Pelouro:
 - No momento da identificação, a inclusão na Lista de Colaborador Relevante e do seu estatuto e das implicações daí decorrentes em termos de pagamento de Remuneração Variável;
 - 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 de *clawback*, (i) a decisão de aplicação, (ii) os ajustes efetuados na compensação variável concedida e (iii) as razões para tal.

7.3. Capital Humano

Compete a esta Função:

- 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) Coadjuvar a Comissão Executiva no processo de identificação dos Colaboradores Relevantes, garantindo a sua atualidade;
- d) Garantir que as políticas de remuneração são neutras em termos de género;

- e) 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;

7.4. **Gestão de Riscos, Compliance e Jurídico**

Compete a esta Função:

- a) Prestar assistência na revisão e implementação da Política;
- b) Analisar e monitorizar a implementação e conformidade da Política com as leis, regulamentos e políticas internas da instituição, tais como relatórios regulamentares obrigatórios;
- c) 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.

7.5. **Auditoria e Controlo Interno**

Compete a esta Função:

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

8. **REVISÕES E ALTERAÇÕES**

- 8.1. A aprovação da presente 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.
- 8.2. 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 intervêm, considerarem relevantes.
- 8.3. A Política é objeto de atualização, numa base anual, e sempre que considerado adequado ou necessário, de modo a assegurar, a todo o tempo, o cumprimento dos objetivos e requisitos previstos na legislação e regulamentação em vigor.
- 8.4. Para os efeitos do Ponto 8.3., compete à Comissão Executiva:
 - Promover a avaliação anual da aplicação da Política;
 - Identificar efeitos decorrentes da aplicação da Política na gestão de riscos, do capital e da liquidez da Unicre que recomendem a sua revisão;
 - Identificar atualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas.
- 8.5. Todas as alterações devem ficar registadas no registo de alterações (Anexo 3).

Anexo 1**A - Critérios Qualitativos**

1. O colaborador assuma responsabilidades de gestão por:
 - a. Assuntos jurídicos;
 - b. Rigor das políticas e procedimentos contabilísticos;
 - c. Finanças, incluindo fiscalidade e orçamentação;
 - d. Análise económica;
 - e. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
 - f. Recursos humanos;
 - g. Elaboração e execução da política de remuneração;
 - h. Tecnologias da informação;
 - i. Segurança da informação;
 - j. Acordos de subcontratação de funções essenciais ou importantes a que se refere o artigo 30, nr. 1, do Regulamento Delegado (UE) 2017/565 da Comissão.
2. O colaborador (i) detenha responsabilidades de gestão relativamente a qualquer das categorias de risco definidas nos artigos 115.º-N a 115.º-V do RGICSF (na medida em que aplicáveis à Unicre), ou (ii) seja membro com direito de voto de um comité responsável pela gestão de qualquer das categorias de risco definidas nesses preceitos.
3. No que se refere às posições em risco de crédito com um montante nominal por transação que represente 0,5% dos fundos próprios principais de nível 1 e seja equivalente a pelo menos € 5.000.000, o colaborador preencha um dos seguintes critérios:
 - a. Tenha poder para tomar, aprovar ou vetar decisões sobre esse tipo de posições em risco de crédito,
 - b. Seja membro com direito de voto de um comité com poder para tomar as decisões a que se refere a subalínea a).
4. O colaborador assuma responsabilidades de gestão sobre um grupo de colaboradores que tenham individualmente o poder de vincular a Unicre em transações e que a soma desses poderes seja igual ou superior ao limiar referido no n.º 3;
5. O membro do pessoal preencha um dos seguintes critérios relativamente às decisões no sentido de aprovar ou vetar a introdução de novos produtos:
 - a. Tenha poder para tomar essas decisões;
 - b. Seja membro com direito de voto de um comité com poder para tomar essas decisões.

B - Critérios Quantitativos

1. O colaborador tenha recebido, em relação ao exercício financeiro anterior, uma remuneração total igual ou superior a 750.000 euros.
2. A Unicre tenha mais de 1.000 colaboradores e o colaborador em questão faça parte dos 0,3% dos efetivos, arredondado ao número inteiro imediatamente superior, a quem foram atribuídas, dentro da Unicre, as remunerações totais mais elevadas em relação ao exercício financeiro anterior individualmente.

Anexo 2

Lista de Colaboradores Relevantes

(i) Direção de Topo e colaboradores que preencham os Critérios Qualitativos ou Quantitativos do Regulamento Delegado

Bruno Barbosa – Centro Corporativo
Carla Castro – E-commerce e Parcerias
Filipa Torres – Serviço a Clientes
Leonor Barros – Capital Humano
Luís Gama – *Marketing*
Nuno Abrantes – Tecnologias, Sistemas de Informação e Digital
Paulo Marques – Risco de Crédito
Tiago Castanheira – Financeira e Meios
Tiago Oom – Comercial

(ii) Os Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno

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