

## **ANEXO I - POLÍTICAS E REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO COMITÉ EXECUTIVO, MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO E TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

Tendo em conta que o órgão de fiscalização da UCI - Sucursal em Portugal é constituído pelos responsáveis da Direção de Assessoria Jurídica e Cumprimento, Direção de Gestão de Riscos e Direção de Auditoria Interna da UCI Espanha, a composição da remuneração destes membros encontra-se definida na política de remuneração em vigor na UCI Espanha.

Não obstante, o órgão de fiscalização deve participar no processo de avaliação de desempenho das funções de controlo interno e restantes responsáveis da UCI – Sucursal em Portugal, designadamente através da tomada de conhecimento:

- a. da avaliação de desempenho realizada anualmente pela UCI – Sucursal em Portugal;
- b. da avaliação de idoneidade dos mesmos, que é realizada anualmente pela UCI – Sucursal em Portugal.

### **1. Remuneração Fixa**

O salário anual bruto é a parte de remuneração que os membros do Comité Executivo e Titulares de Funções Essenciais recebem em resultado da sua relação com a UCI, de forma recorrente, consolidável e que será tida em consideração para o valor (ou ponderação) da respetiva reforma.

### **2. Remuneração Variável**

#### **2.1. Definição do Valor Total da Remuneração Variável**

A definição da componente variável da remuneração dos membros do Comité Executivo ou do Titular de Funções Essenciais deve efetuar-se através da avaliação do desempenho devendo a UCI assegurar que a componente da remuneração variável não limita a capacidade para reforçar a sua base de fundos próprios e que na sua concessão são tidos em consideração todos os tipos de riscos, atuais e futuros.

Dependendo a atribuição e pagamento da remuneração variável do desempenho do Comité Executivo ou do Titular de Funções Essenciais, e sem prejuízo do exposto supra na Secção 1.3 da presente Política, deve considerar-se o seguinte:

- a. Membros do Comité Executivo:

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação da avaliação do desempenho do colaborador, que deve considerar critérios de natureza quantitativos/financeira e qualitativos/não financeira, e do desempenho da unidade de estrutura daquele com os resultados globais da UCI;

b. Funções Essenciais:

A definição do valor total da componente variável da remuneração deve efetuar-se através da combinação de critérios de natureza qualitativa/não financeira.

Caso não sejam alcançados os critérios de natureza não financeira (qualitativa) de que depende a atribuição e pagamento da remuneração variável, poderá não haver lugar ao pagamento de qualquer remuneração variável.

A atribuição da remuneração variável está, assim, condicionada à verificação rigorosa do cumprimento dos critérios qualitativos, podendo não ser atribuída de todo quando tal seja apropriado.

Não pode ser concedida remuneração variável garantida, exceto aquando da contratação de novos colaboradores, apenas no primeiro ano de atividade e caso exista uma base de capital sólida e forte na UCI.

## **2.2. Rácio entre a Componente Fixa e Variável da Remuneração**

Regra geral, a componente variável não poderá exceder a componente fixa da remuneração de cada membro do Comité Executivo e dos Titulares de Funções Essenciais.

A UCI pode, caso entenda, aprovar um nível máximo mais elevado, desde que a componente variável da remuneração não exceda o dobro da componente fixa da remuneração de cada colaborador e sejam cumpridos todos os requisitos procedimentais previstos na lei, em especial no artigo 115.ºF, n.º 4 do RGICSF.

## **2.3. Diferimento da Remuneração Variável**

O Conselho de Administração, por proposta da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remuneração (a “CNER”), atendendo à dimensão, organização interna e natureza, âmbito e complexidade das atividades da Entidade, e estando reunidas as condições para a aplicação do princípio da proporcionalidade excecionou a aplicação dos requisitos relativos ao diferimento e pagamento em ações ou instrumentos da remuneração variável, atribuída aos membros do Comité de Direção.

## **2.4. Aprovação, Revisão e Atualização da Política**

A aprovação da política aplicável cabe ao Comité Executivo e deverá ser submetida a aprovação, numa base anual, pelo Diretor Geral do Grupo.

No que respeita à remuneração dos Titulares de Funções Essenciais a aprovação da política aplicável aos Titulares de Funções Essenciais está sujeita à aprovação e revisão anual pelo Diretor Geral da UCI – Sucursal em Portugal.