



Política de Remuneração

28 de Março de 2025

Histórico de Versões

Versão	Data	Criação / Atualização	Órgão Responsável Atualização	Órgão Responsável por Proposta	Órgão Responsável Aprovação
01	Março 25	Criação	Direção de <i>People & Culture</i>	Órgão de Administração	Assembleia Geral

1 INTRODUÇÃO

O presente documento define a Política de Remuneração (doravante “Política de Remuneração”) aplicável aos colaboradores (doravante os “Colaboradores”) da Universo, IME, S.A. (doravante abreviadamente designada por “Universo IME” ou “Instituição”).

Esta Política de Remuneração abrange também os membros de órgãos estatutários que desempenham funções nos órgãos de administração e fiscalização da Universo IME (doravante “MOE”).

1.1 ESTRUTURA DA POLÍTICA

A presente Política encontra-se estruturada nos seguintes capítulos:

- a) O primeiro e presente capítulo visa identificar a estrutura, os objetivos e o âmbito da Política e identificar os destinatários e os órgãos responsáveis pela atualização e manutenção da Política;
- b) O segundo capítulo visa descrever o processo de avaliação de desempenho, estrutura da remuneração e rácio entre a componente fixa e variável;
- c) O terceiro capítulo apresenta as regras de Remuneração Fixa e Remuneração Variável;
- d) O quarto capítulo visa descrever o processo de determinação da Remuneração Variável;
- e) O quinto capítulo visa descrever o processo de atribuição de benefícios;
- f) O sexto capítulo versa sobre a duração dos mandatos dos MOE.

1.2 OBJETIVO E ÂMBITO

A presente Política de Remuneração, enquanto instrumento interno da Universo IME, visa a adoção e o cumprimento pela Instituição de práticas remuneratórias coerentes com uma gestão de riscos sã e prudente, não geradora de conflitos de interesses, e estabelece os princípios, regras e procedimentos destinados a fixar os critérios, a periodicidade e os responsáveis pela avaliação do desempenho dos Colaboradores e MOE da Universo IME para efeitos da atribuição da sua remuneração, bem como a respetiva forma, estrutura e condições de pagamento.

A Política de Remuneração procura igualmente assegurar que:

- a) É promovida uma conduta profissional responsável e prudente, a observar por todos os Colaboradores e MOE da Instituição no desempenho das respetivas funções;
- b) A Universo IME atrai, desenvolve e retém Colaboradores e MOE de elevado nível de desempenho num contexto competitivo no mercado nacional e internacional;

- c) Aos Colaboradores e aos MOE é oferecido um pacote remuneratório atrativo e alinhado com as melhores práticas de mercado;
- d) A remuneração baseia-se em princípios não discriminatórios, garantindo igualdade salarial para trabalho igual ou para trabalho de valor equivalente, independentemente do género, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, deficiência, idade, religião, ou qualquer outra característica pessoal ou social.

Esta Política é elaborada tomando em consideração a lei aplicável, as orientações emitidas pelas autoridades reguladoras, as disposições estatutárias da Universo IME e as melhores práticas de mercado, incluindo, exemplificativamente:

- a) Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme sucessivamente alterado (RGICSF), incluindo a transposição da Diretiva (UE) 2019/878 (CRD V), através da Lei n.º 23-A/2022, de 9 de dezembro, de 2022 (doravante “RGICSF”);
- b) Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, conforme sucessivamente alterado (doravante “CSC”);
- c) Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 aplicável parcialmente à Instituição por via do Aviso do Banco de Portugal n.º 2/2021 que define um quadro regulamentar aplicável à atividade das instituições de pagamento e às instituições de moeda eletrónica.

1.3 REVISÃO DA POLÍTICA

Compete ao Órgão de Administração ou, caso seja aplicável, a um Comité de Nomeações e Remunerações (i) rever e acompanhar o cumprimento da presente Política de Remuneração, (ii) submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas da Instituição, doravante “Assembleia Geral”, a Política de Remuneração e (iii) submeter à aprovação da Assembleia Geral quaisquer propostas de alteração ou atualização à Política de Remuneração, e sendo a sua aprovação da responsabilidade da Assembleia Geral.

2 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO, ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO E RÁCIO ENTRE A COMPONENTE FIXA E VARIÁVEL

2.1 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

O processo de avaliação de desempenho dos Colaboradores e MOE com funções executivas assenta em (i) critérios quantitativos relativos a objetivos individuais diretamente ligados à função desempenhada e relativos a objetivos de gestão de risco e objetivos globais sobre a performance de rentabilidade da Universo IME e (ii) critérios qualitativos distribuídos por métricas relativas a cultura, compromisso e gestão de colaboradores.

Os MOE que não exercem funções executivas poderão ser sujeitos a processos de avaliação do seu desempenho, por parte de entidades externas e por forma a responder às melhores práticas de *Corporate Governance*.

2.2 ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO

A remuneração dos Colaboradores e dos MOE que exerçam funções executivas integra uma componente fixa, podendo também integrar uma componente variável, se assim for deliberado pelos órgãos competentes e contanto que estejam preenchidos os requisitos de que depende a atribuição desta última, nos termos definidos na presente Política de Remuneração.

Os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração que sejam, a cada momento, qualificados como independentes nos termos da lei aplicável, auferem uma Remuneração Fixa.

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado, sob supervisão do órgão de fiscalização, de acordo com a tabela de honorários padrão, tendo por referência as práticas comparáveis do mercado.

Os restantes membros do órgão de administração não auferem qualquer remuneração na Sociedade.

3 REGRAS DE REMUNERAÇÃO FIXA E DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Para efeitos da presente Política, por remuneração entendem-se todas as formas de vencimento, obtidas de forma fixa ou variável, incluindo todas as prestações em dinheiro ou espécie atribuídas como contrapartida do exercício de funções na Universo IME, incluindo todos os pagamentos que sejam qualificados como remuneração nos termos da lei e regulamentação aplicáveis.

Assim, a remuneração máxima anual agregada resulta da combinação entre as componentes de Remuneração Fixa e Variável, quando esta exista.

3.1 REMUNERAÇÃO FIXA

3.1.1. Dos Colaboradores

A Remuneração Fixa dos Colaboradores é anualmente determinada pela Comissão Executiva tendo em conta a idoneidade, qualificação profissional, atividade desenvolvida por cada um dos Colaboradores e atenta a dimensão do negócio e do mercado em Portugal, salvaguardadas as diferentes especificidades e dimensões e, bem assim, a sustentabilidade e riscos específicos da Universo IME, sendo paga numa base mensal, com subsídio de Férias e Natal.

A Remuneração Fixa dos Colaboradores é composta por remuneração de base e, quando aplicável, pode ser acrescida de diuturnidades, de isenção de horário de trabalho e de complemento de remuneração. Para além destas componentes, os Colaboradores receberão ainda um subsídio de refeição, cujo valor é determinado pela Comissão Executiva.

3.1.2. Dos MOE

A Remuneração Fixa dos MOE com funções executivas, engloba a remuneração base, aprovada anualmente, definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada, bem como do posicionamento preconizado face ao mercado comparável.

A Remuneração Fixa dos administradores não executivos, qualificados como independentes à luz da lei aplicável, bem como dos membros do órgão de fiscalização que sejam remunerados, é estabelecida em função de referenciais de mercado e pode incluir a atribuição de um subsídio de responsabilidade anual.

3.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

3.2.1 Dos Colaboradores

Para além de uma componente de Remuneração Fixa, a remuneração dos Colaboradores poderá também integrar uma componente de Remuneração Variável. A atribuição da Remuneração Variável terá de observar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como das orientações e

recomendações dos supervisores e organismos nacionais, internacionais e europeus, por forma a garantir as melhores práticas nesta matéria.

A Remuneração Variável ficará dependente da sustentabilidade financeira da Universo IME, bem como do desempenho do colaborador e da unidade de estrutura do colaborador em causa, assim como de outros critérios contemplados legalmente, a pagar no fim do período e após conclusão do processo de avaliação de desempenho do colaborador (com base no cumprimento dos objetivos previamente definidos pelo órgão competente e conforme previsto na regulamentação aplicável). Como elemento da remuneração variável, estabelece-se um prémio de desempenho, vinculado a objetivos, dependente de avaliação anual.

A Remuneração Variável é adequadamente equilibrada face à Remuneração Fixa, preservando a capacidade da Universo IME para reforçar os respetivos fundos próprios.

3.2.2 Dos MOE

Para além de uma componente de Remuneração Fixa, a remuneração dos administradores executivos poderá também integrar uma componente de Remuneração Variável, a calcular de forma equivalente àquela que preside ao cálculo da Remuneração Variável dos Colaboradores.

Todos os demais MOE não disporão de qualquer Remuneração Variável.

4 PROCESSO DE DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

4.1 ELEGIBILIDADE

São elegíveis para receber a Remuneração Variável todos os Colaboradores com contrato de trabalho sem termo que sejam admitidos na Universo IME até 90 dias antes do final do ano anterior (ex: um colaborador que celebre contrato de trabalho sem termo com a Universo IME a 3 de outubro não será elegível a receber qualquer Remuneração Variável no Ano N+1).

Relativamente aos administradores executivos, a componente Remuneração Variável está definida no respetivo contrato de mandato, em cumprimento desta Política de Remuneração e da lei aplicável.

4.2 FÓRMULA DE CÁLCULO

4.2.1 Dos Colaboradores

A Remuneração Variável é calculada com base na performance individual e nos objetivos de negócio da Universo IME, de acordo com a seguinte fórmula, constando do Manual Interno de Políticas de Recursos Humanos, os critérios de exclusão.

Remuneração Variável = (IAA) X (% cumprimento dos ON) X (% de cumprimento dos OI)

Onde:

IAA - Incentivo Anual Alvo: O Incentivo Anual Alvo é definido para cada colaborador, de acordo com a sua função, grupo funcional e remuneração fixa, sendo comunicado anualmente a cada colaborador elegível, no início de ciclo de avaliação de desempenho;

ON – Objetivos de Negócio: Os Objetivos de Negócio e respetiva ponderação são definidos anualmente pela Comissão Executiva e sujeitos a aprovação do Conselho de Administração e são aplicáveis a toda a organização. Serão definidos três Objetivos de Negócio, sendo a percentagem do seu cumprimento definido da seguinte forma: desvio relativo entre os resultados atingidos durante o ano face aos objetivos definidos, até um máximo de 130% de cumprimento dos objetivos, de acordo com a tabela de conversão. Excecionalmente e para o ano de 2024, o modelo considerará um mínimo de cumprimento de 50%

OI – Objetivos Individuais: Os Objetivos Individuais são compostos por objetivos quantitativos e qualitativos, apresentando cada um deles uma ponderação na avaliação final de 50%.

Com base nos Objetivos de Negócio, cada chefia deverá definir no mínimo três e no máximo cinco Objetivos Individuais quantitativos para cada Colaborador da sua equipa, e dependendo da área em que cada Colaborador está inserido (Business ou Suporte). As equipas de suporte devem ter os mesmos três Objetivos Individuais de negócio e podem adicionalmente ter mais dois individuais específicos da sua área. As equipas de Business devem ter três objetivos diretamente relacionados com o negócio e podem ter mais dois adicionais relacionados com a sua área de atividade. No que respeita a funções de controlo interno, os Objetivos Individuais devem ser definidos garantindo

que, de acordo com o artigo 14º do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020, a independência das suas responsabilidades não é colocada em causa.

Os Objetivos Individuais qualitativos têm como base os Valores Universo e o Compromisso divulgados, apresentando um peso relativo de cerca de 45% e 5% respetivamente.

Os Objetivos Individuais deverão ser definidos pela chefia respetiva e serão aprovados pela Comissão Executiva, sendo posteriormente comunicados ao Colaborador no início do ciclo de avaliação de desempenho.

4.2.2 Dos MOE

A Remuneração Variável atribuível aos administradores executivos obedece a uma fórmula de cálculo construída em linha com aquela que acima se especifica para os Colaboradores.

4.3 EXEMPLO DE CÁLCULO

Para fins exemplificativos, se o IAA for de 1000€, o cumprimento dos ON forem 99,4% e os OI de um colaborador 100%, o valor da Remuneração Variável corresponderá ao seguinte:

Remuneração Variável = IAA x % Cumprimento dos ON x % de Cumprimento OI,

ou seja

Remuneração Variável = 1000€ x 99,4% x 100% = 994€

Nota: Detalhe do cumprimento dos Objetivos de Negócio, com realização de um exemplo prático, no Anexo 1 deste documento.

5 PROCESSO DE ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS

A atribuição dos benefícios é feita de modo a assegurar a compatibilidade com a estratégia empresarial, os objetivos, os valores e os interesses a longo prazo da Universo IME.

Poderão assim ser atribuídos benefícios diversos, quer aos Colaboradores, quer aos MOE, entre os quais, a título meramente exemplificativo: (i) seguro de saúde; (ii) seguro de vida; (iii) seguro de responsabilidade civil; (iv) acesso a taxa de juro mais favorável do que aquela que é praticada no mercado pela concessão de crédito à habitação, por via de acordo estabelecido entre a Universo IME e instituição de crédito autorizada a conceder crédito à habitação; (v) plano complementar de pensões.

São atribuídos aos administradores executivos um seguro de saúde e um seguro de vida e de acidentes pessoais, em linha com as práticas de mercado, e poderão aqueles ter ainda acesso aos benefícios que resultem dos respetivos contratos de mandato.

6 DURAÇÃO DOS MANDATOS DOS MOE

A duração dos mandatos dos MOE é estabelecida de acordo com o Contrato de Sociedade e as deliberações da Assembleia Geral; à cessação de funções aplicam-se as normas prescritas na lei. Não existem contratos ou acordos celebrados entre a Instituição e aqueles membros, designadamente tendo por objetivo estabelecer o período de duração de funções ou a atribuição de quaisquer compensações pela sua cessação.

Fim do Documento



Anexo 1.

Detalhe do cálculo do cumprimento dos objetivos de negócio

Objetivos de Negócio:

<i>Objetivo</i>	<i>Peso (%)</i>	<i>Target</i>	<i>Actual</i>	<i>% Cumprimento</i>
Objetivo A	40%	815	820	101%
Objetivo B	40%	68,5%	70%	97,8%
Objetivo C	20%	5,4%	5,4%	100%
% Cumprimento dos Objetivos de Negócio				99,4%

Detalhe do cumprimento dos Objetivos Individuais

Objetivos Individuais:

Objetivos quantitativos individuais (50%)

<i>Objetivo</i>	<i>Peso (%)</i>	<i>Target</i>	<i>Actual</i>	<i>% Cumprimento</i>	<i>Classificação</i>
Objetivo A	25%	815	820	101%	4 (conversão tabela abaixo)
Objetivo B	25%	68,5%	70%	97,8%	3 (conversão tabela abaixo)
Objetivo C	25%	5,4%	5,4%	100%	4 (conversão tabela abaixo)
Objetivo D	25%	60	40	67%	2 (conversão tabela abaixo)
Nota média					3,25

Conversão	Completion %	Grade
Excellent	115-120%	5
Above expectations	100-115%	4
In line with expectations	90-100%	3
Under development	50-90%	2
Does not comply with expectations	< 50%	1

Compromisso (5%)

Objetivo	Classificação
Compromisso	4

Valores Universo (CORE values) (45%)

Objetivo	Classificação
Cooperação	5
Responsabilidade	3
Risco Calculado	3
Excelência	4
Nota média	3,75

Nota Final Objetivos Individuais

Objetivo	Peso	Classificação
Objetivos Quantitativos Individuais	50%	3,25
Compromisso	5%	4
Valores Universo (core values)	45%	3,75
Nota média		3,5

Conversão

	Average Grade	% Completion
Excellent	4,7 – 5	130%
Above expectations	4-4,6	115%
In line with expectations	3-3,99	100%
Under development	2-2,99	90%
Does not comply with expectations	1-1,99	50% ¹

Note: 1) Exceptionally for 2024 the model will consider a completion of 50%

A classificação final dos objetivos individuais é de 3,5, o que corresponde a **100% do cumprimento**.