

## Declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

No quadro da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho e do Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de novembro, a Comissão de Vencimentos vem submeter à Assembleia Geral da Sociedade a seguinte declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

### 1. Introdução

O exercício de 2018 representou o primeiro ano de um novo mandato dos órgãos sociais. A Comissão de Vencimentos refletiu sobre a política de remuneração em vigor no anterior mandato e concluiu que, no essencial, a mesma assegurava os principais objetivos visados e em particular a valorização do desempenho e o alinhamento com os interesses da sociedade. Neste contexto entendeu manter os princípios base da política vigente no anterior mandato e que recebeu, todos os anos, a aprovação dos senhores acionistas, sem prejuízo da introdução de alguns ajustamentos e aperfeiçoamentos que se consideraram apropriados.

### 2. Política de Remuneração dos Administradores não executivos e dos membros do Conselho Fiscal:

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal consiste numa remuneração anual fixa (repartida em 14 vezes por ano), sem senhas de presença.

Na definição das remunerações fixas procurou-se assegurar um nível remuneratório que reconheça a responsabilidade das funções desempenhadas e promova o adequado desempenho das mesmas.

Entendeu-se manter os valores em vigor no anterior mandato que tinham sido definidos tendo em conta os valores praticados em empresas de similar capitalização bolsista cotadas na EURONEXT Lisboa.

Não está prevista qualquer forma de remuneração variável para os membros não executivos do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

Assim, as remunerações anuais definidas para o presente mandato são para os administradores não executivos de 35.000 euros e para o presidente e vogais do conselho fiscal de 42.000 e 31.500 euros, respetivamente.

### 3. Política de Remuneração dos Administradores executivos

A remuneração dos Administradores Executivos, que se concretiza desde 27 de Março de 2017 na remuneração do Administrador-Delegado, compreende uma componente fixa e uma componente variável.

Na definição da remuneração variável procurou-se assegurar um equilíbrio razoável entre o desincentivo à assunção excessiva de risco e o efetivo alinhamento dos interesses da gestão com os interesses dos Acionistas e da Sociedade.

#### A) Remuneração fixa

A componente de remuneração fixa tem em consideração (i) o facto de a administração executiva estar concentrada numa única pessoa (administrador-delegado), (ii) que o administrador-delegado acumula as funções de presidente do conselho de administração da sociedade, (iii) assegurar uma remuneração competitiva procurando-se que a mesma esteja alinhada com a média de remunerações dos administradores executivos em empresas de similar capitalização bolsista cotadas na EURONEXT LISBON e (iv) que atenda à natureza e à complexidade da função e competências requeridas. Assim, decidiu-se manter para este mandato o valor anual de 294.000 euros, vigente no anterior mandato, a título da remuneração fixa do administrador-delegado, pago através de um salário mensal, 14 vezes por ano. A este montante acresce o benefício de seguros de vida e de acidentes pessoais.

#### B) Remuneração Variável

A remuneração variável está associada ao desempenho do administrador-delegado. A atribuição da remuneração variável tem em conta os diferentes graus de realização face aos objetivos específicos previamente aprovados, associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e mensuráveis. A Comissão de Vencimentos refletiu sobre a evolução do enquadramento bolsista, económico e operacional da sociedade e considerou que se deveriam manter os dois critérios que vigoraram no anterior mandato, ainda que com uma ligeira alteração dos respetivos pesos, a saber: o Total Shareholder Return (TSR) das ações da Sociedade (80%) e a Eficiência operacional da Sociedade, medida pela relação entre custos recorrentes orçamentados e reais (20%).

A remuneração variável tem um valor máximo correspondente a 100% do valor da remuneração fixa anual, limite que desce para 50%, no 2º e anos seguintes do mandato, caso a TSR acumulada não seja positiva.

Assim, a remuneração variável representará um máximo de 50% da remuneração total anual.

A remuneração variável será paga em numerário, 50% no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia geral de acionistas e 50% com um diferimento de 3 anos e sujeita a verificação do desempenho positivo da Sociedade no período considerado, a realizar pela Comissão de Vencimentos, que terá em conta a sustentabilidade financeira e a conjuntura económica da Sociedade bem como do sector em que a mesma se insere, para além de fatores excecionais e que não se encontrem sob o controlo da gestão e que possam afetar o desempenho da Sociedade.

Estes princípios e indicadores de determinação da componente variável da remuneração visam assegurar um claro alinhamento entre os interesses do administrador executivo e os interesses da Sociedade, promovendo a prossecução e realização de objetivos, através da qualidade, capacidade de trabalho, dedicação e know-how do negócio e uma política de incentivo e de compensação que permita a atração, a motivação e manutenção dos melhores profissionais.

A Comissão de Vencimentos entende ainda que, pela natureza e objetivos da Sociedade, em caso de algum evento extraordinário que represente uma indelével e mensurável criação de valor para os acionistas, possa ser considerado, no decurso do exercício em que o evento se torna definitivo, a atribuição de um prémio igualmente extraordinário ao Administrador - Delegado, nos termos a definir em tempo e face à caracterização em concreto, de tal evento e caso seja proposta de modo fundamentado pelo Conselho de Administração da Sociedade.

#### 4. Atribuição de ações e opções

Não existem atualmente nem se preconiza para o mandato em curso planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações em vigor na Sociedade.

#### 5. Cessaçã de funções de administradores executivos

Caso o Administrador Executivo cesse as suas funções, por qualquer motivo diverso de destituição por justa causa, o pagamento dos montantes da remuneração variável determinados e que se encontrem diferidos só poderá ser efetuado no momento da cessação da relação de administração se, até essa data, existirem indícios suficientes e sustentados de que o desempenho da Sociedade será previsivelmente positivo no período remanescente em termos tais que, com toda a probabilidade, permitiriam o pagamento da referida componente diferida.

#### 6. Cláusula de reversão de remuneração variável ("clawback")

A reversão por via da retenção e/ou devolução da remuneração variável cujo pagamento constitua já um direito adquirido pode ser exigida, por deliberação da Comissão de Vencimentos, se (i) venha a existir uma condenação judicial de um Administrador por atuação ilícita que determine alterações adversas na situação patrimonial da sociedade; (ii) haja incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno com impacto significativo, ou situações que justifiquem justa causa de destituição; (iii) e/ou falsas declarações e/ou erros e

omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais a conduta do administrador tenha contribuído decisivamente.

#### 7. Alinhamento dos interesses dos Administradores com o interesse da Sociedade

A remuneração variável dos Administradores executivos da Sociedade encontra-se dependente do seu desempenho, bem como da sustentabilidade e da capacidade de atingir determinados objetivos estratégicos da Sociedade.

A atual política remuneratória permite ainda um equilíbrio globalmente razoável entre as componentes fixa e variável e o diferimento de parte significativa da remuneração variável, ficando o seu pagamento condicionado à não afetação do desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período nos termos antes descritos. Desta forma, procura-se contribuir para a maximização do desempenho a longo prazo e o desincentivo da assunção excessiva de risco.

Ainda com vista a reforçar a componente de avaliação do desempenho dos Administradores, salvo acordo ou deliberação da Comissão de Vencimentos em contrário, a Sociedade e os seus Administradores devem atuar em conformidade com os seguintes princípios:

- i) Os Administradores não devem celebrar contratos, quer com a Sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade;
- ii) Em caso de destituição ou de cessação por acordo da relação de administração, quando devida comprovadamente ao seu desadequado desempenho, não será paga qualquer compensação aos Administradores.

#### 8. Remunerações da mesa da assembleia geral

O presidente e secretário da mesa da assembleia geral terão senha de presença no valor de 4.000 e 2.000 euros por sessão, respetivamente.

#### 9. Política de remuneração do Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais para serviços similares, na sequência da celebração de contrato de prestação de serviços com a sociedade, mediante proposta do Conselho Fiscal.

Lisboa, 1 de março de 2019

Pela Comissão de Vencimentos

António Gomes Mota

Presidente