



IBERSOL S.G.P.S., S.A.

Ex.º(a) Senhor(a)
Presidente da Mesa

PROPOSTA

que apresenta o Conselho de Administração da IBERSOL SGPS, SA. sobre o **ponto 1 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 de Maio de 2022:

Propõe-se que o Relatório de Gestão e Contas, individuais e consolidadas, do exercício de 2021 e demais documentação de prestação de contas respeitante ao mesmo exercício societário, sejam aprovados tal como apresentados.

Porto, 5 de Maio de 2022.

O Conselho de Administração,

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira, Presidente.

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa, Vice-Presidente.



Ex.º(a) Senhor(a)

Presidente da Mesa

PROPOSTA

que apresenta o Conselho de Administração da IBERSOL, SGPS, SA. sobre o **ponto 2 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 Maio de 2022:

Conforme consta das demonstrações financeiras desta sociedade, no exercício de 2021, a Ibersol SGPS, S.A. apresentou um resultado líquido consolidado de 31.337.148,21 euros e um resultado líquido nas contas individuais de 4.505.042 euros.

O Conselho de Administração propõe a seguinte aplicação de resultados:

Reserva Legal: 225.000,00€

Dividendos: 4.280.042,00€

Tendo em consideração o facto de nos últimos dois anos não ter havido distribuição de dividendos, o que significou uma acentuada perda para os acionistas, entendeu o Conselho de Administração propor uma distribuição de 0,135€ por ação o que representa a distribuição de reservas livres no montante de 1.929.985,00€, a acrescer à distribuição de resultado do exercício. No caso da sociedade deter ações próprias manter-se-á a referida atribuição de 0,135€ a cada ação em circulação, reduzindo-se o montante global dos dividendos atribuídos.

Porto, 5 de maio de 2022.

O Conselho de Administração,

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira, Presidente

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa, Vice-Presidente

Ex.º(a) Senhor(a)
Presidente da Mesa
da Ibersol SGPS, SA.

PROPOSTA

que apresenta a Accionista ATPS – Sociedade Gestora de Participações Sociais, SA.
sobre o **ponto 3 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 de
Maio de 2022:

Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança aos Órgãos de
Administração e Fiscalização da Sociedade pela condução do exercício societário no
ano de 2021.

Porto, 5 de Maio de 2022.

O Conselho de Administração,

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa.

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira.



Comissão de Vencimentos
da Ibersol SGPS, SA.

Assembleia Geral de Acionistas de 26 de Maio de 2022

Ponto 4. da respetiva Convocatória: – Deliberação sobre a política de remuneração dos
Membros dos Órgãos sociais;

Ex.º Senhor,
Presidente da Mesa
da Assembleia Geral da Ibersol SGPS, SA.

Clarificando meros aspetos de redação da Política de Remunerações que não consubstanciam qualquer tipo de alteração relevante ou substancial do teor objetivo da mesma política, tal como já aprovada na Assembleia Geral da Sociedade de 2021, concretiza-se na parte final do documento ora em anexo que continua a não existir, nem se encontra fixado, qualquer tipo de regime de pensão complementar ou de reforma antecipada atribuível a qualquer um dos membros dos diversos órgãos societários, assim como se reitera que o processo decisório inerente à presente política de remuneração tem as suas coordenadas de atuação desta Comissão que são as aí concretamente expressas e, como tal, se encontram destacadas, sendo todo um procedimento que observa, tal como resulta evidenciado, precisas regras de atuação que permitem evitar e/ou gerir eventuais conflitos de interesses, conduzindo a uma correta e adequada determinação, revisão e aplicação da mesma política, com carácter objetivo e sindicável a todo o tempo.

Assim, esta Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral de Acionistas da Ibersol SGPS, SA. a deliberação sobre a Política de Remunerações em anexo, relativa aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do Revisor Oficial de Contas, dos membros da Mesa da Assembleia Geral e demais Dirigentes com reporte ao quadriénio 2021 a 2024 e em cumprimento do disposto nos artigos 26^a-A a 26^o-F do



IBERSOL, SGPS S.A.

Código dos Valores Mobiliários, no sentido de ser considerada pelos Senhores Acionistas.

Anexo – Política de Remuneração;

Porto, 5 de Maio de 2022.

A Comissão de Vencimentos,

Dr. Vítor Pratas Sevilhano,

Dr. Joaquim Alexandre de Oliveira e Silva,

Dr. António Javier Dopico Grandio.

(ANEXO)

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
dos Órgãos da Sociedade

A Comissão de Vencimentos procedeu a uma revisão dos princípios da Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade.

Estes princípios reforçam e destacam os aspetos da política de remunerações que são críticos para a sustentabilidade do negócio da IBERSOL, em particular:

- O contexto internacional que permite aferir (“benchmark”) a remuneração competitiva dos órgãos sociais e manter a capacidade de atrair e reter o melhor talento.
- O alinhamento das remunerações com as responsabilidades inerentes às funções desempenhadas pelos membros dos órgão sociais, o seu curriculum, disponibilidade e competência.
- O nível desejado de competitividade do pacote de remuneração deve estar alinhado com a prática do mercado bem como com as políticas de remuneração internas.
- O alinhamento com as políticas de remuneração e demais condições dos trabalhadores da Sociedade é garantido por comparação com funções equivalentes, o que confere um adequado nível de equidade interna e competitividade externa.
- A relevância de premiar o compromisso com a estratégia do Grupo, os interesses dos acionistas, a obtenção de resultados e a atitude e comportamentos adequados, são levados em consideração nas políticas de compensação da Sociedade.
- A Comissão decidiu propor os princípios da política acima referidos, considerando o quadro legislativo e recomendatório.



A independência da Comissão, a par do acompanhamento permanente do *benchmark* bem como do recurso, sempre que necessário, a consultadoria externa, constitui uma forma eficaz de evitar eventuais conflitos de interesse com os membros os órgãos sociais.

No que respeita à organização do Conselho de Administração foram especialmente ponderadas pela Comissão de Vencimentos as seguintes características:

- A existência de uma Comissão Executiva responsável pela gestão corrente da Sociedade.
- A existência de administradores executivos que não pertençam à Comissão Executiva.
- A existência de administradores não executivos que, se participarem em Comissões Especializadas, são chamadas a despende tempo acrescido aos assuntos da Sociedade.

Tendo em conta o actual modelo organizativo e os aludidos princípios da política de remunerações, a Comissão de Vencimentos considerou as seguintes medidas:

- Para assegurar que a remuneração dos administradores com funções executivas está alinhada com as melhores práticas de mercado a nível internacional, foi reforçada a importância de manter um processo de definição de objetivos e de avaliação do desempenho, que deverá ser revisto e/ou atualizado com uma periodicidade regular (a cada mandato);
- Garantir a consistência entre os indicadores quantitativos de desempenho mais relevantes definidos para a avaliação anual da Comissão Executiva da Sociedade e aqueles que também são considerados, de acordo com as suas responsabilidades, na avaliação anual de desempenho dos quadros da Sociedade;
- A remuneração de administradores não executivos será composta, exclusivamente, por uma componente fixa que atende às responsabilidades específicas e a disponibilidade de tais administradores;
- Relativamente à remuneração dos administradores com funções executivas, prevê-se a existência de uma componente fixa como a seguir se descreve:

i) Componente fixa: a componente fixa da remuneração corresponde a uma verba fixa anual, com pagamento em várias vezes, sendo o respetivo montante



estabelecido em função das responsabilidades atribuídas e a comparação com o mercado para funções similares, à qual passará a crescer:

ii) Uma componente variável: a componente variável correspondente a um montante anual fixado pela Comissão de Vencimentos, e que é limitado a um valor equivalente ao da componente fixa. O cálculo do montante final é baseado numa avaliação de desempenho anual. Essa avaliação assenta em indicadores quantitativos que devem estar em linha com os objetivos estratégicos do Grupo e os planos de negócio aprovados pelo Conselho de Administração, e noutros de natureza qualitativa consideradas fundamentais para a sustentabilidade do negócio a longo prazo.

iii) Os objetivos quantitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual e refletem a *performance* financeira relacionada com o crescimento real da empresa e o retorno gerado para os acionistas. Os indicadores financeiros de desempenho, que serão ponderados de acordo com as prioridades estratégicas da Sociedade, o contexto do negócio e os interesses gerais de todas as partes interessadas, terão em consideração o crescimento do volume de negócios e a evolução dos resultados.

iv) Os objetivos individuais qualitativos pesam 50% no cálculo do desempenho. A Comissão avalia a real implementação de projetos transversais às companhias do Grupo que assegurem a competitividade futura dos negócios e a sustentabilidade a longo prazo. Os indicadores de mensuração são os seguintes: visão estratégica e alocação de recursos/investimentos; saúde organizacional e agenda de talento e relações *multi-stakeholders*.

Estas dimensões, quantitativa e qualitativa, de longo prazo por natureza, são consideradas essenciais para assegurar o sucesso futuro do negócio e têm um calendário que pode exceder um ano.

v) A atribuição da componente variável anual deve atender aos seguintes critérios:

- a) se o desempenho individual não cumprir nenhum dos objetivos fixados (quantitativos ou qualitativos), não haverá lugar à atribuição da componente variável anual;
- b) se o desempenho individual for igual ou superior em todos ou em alguns dos objetivos, a remuneração variável poderá oscilar entre 50% e 100% do valor máximo de remuneração variável;



vi) O processo de avaliação de desempenho dos administradores executivos é anual, baseado em evidências concretas e disponibilizadas à Comissão de Vencimentos para monitorização regular do nível de cumprimento das metas aprovadas. De acordo com os procedimentos estabelecidos, o ciclo anual de desempenho é concluído com a atribuição da componente variável no primeiro semestre do ano seguinte ao avaliado, depois de apurados os resultados do exercício, com o respetivo pagamento a ter lugar subsequentemente.

O total das componentes fixa e variável deve assegurar uma remuneração competitiva no mercado e servir de incentivo ao desempenho individual e coletivo, através da definição e cumprimento de objetivos ambiciosos com vista a garantir crescimentos e níveis de retorno adequados para os acionistas. A Comissão de Vencimentos considera que a política de remunerações adotada está em linha com as práticas remuneratórias das empresas congéneres. Dadas as pressões do mercado na procura por talento e competências ao nível executivo, a Comissão de Vencimentos irá, no entanto, periodicamente analisar a competitividade da Sociedade nesta matéria com base em estudos comparativos apropriados, realizados por entidades consideradas independentes e credíveis.

A Comissão de Vencimentos considera que a remuneração dos Administradores com funções executivas é adequada e permite, através da definição de metas adequadas, um alinhamento dos interesses destes com os da Sociedade no longo prazo. O alinhamento com os interesses de longo prazo da Sociedade resulta reforçado pela circunstância de dois dos administradores executivos serem, em conjunto, acionistas maioritários da Sociedade. Por essa razão, a Comissão de Vencimentos entende não dever haver lugar a diferimento da remuneração variável. Pelo mesmo motivo entende a Comissão de Vencimentos ser desnecessária a fixação de montantes máximos potenciais, agregados e/ou individuais, da remuneração a pagar aos membros dos órgãos sociais (sem prejuízo do acima referido quanto à proporção entre a remuneração fixa e a remuneração variável dos administradores executivos).

Se existirem comissões especializadas, o montante pago a administradores que as integrem (compostas, ou não, exclusivamente por administradores) e que não exercem funções executivas na Sociedade pode diferir dos restantes, podendo a Comissão de Vencimentos, nesse caso, proceder à atribuição de senhas de presença, tendo em atenção que as funções exercidas implicam uma maior exigência em termos de disponibilidade. Pode também ser



atribuída uma remuneração fixa adicional aos administradores não executivos que sejam encarregados de tarefas específicas.

Ao Presidente, Vice-Presidente, ao Secretário da Mesa da Assembleia Geral e ao Presidente e Vogais do Conselho Fiscal continuará a ser atribuído um valor fixo anual.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas será a correspondente aos valores constantes do contrato de prestação de serviços de revisão legal das contas. A respetiva remuneração está em linha com o que se pratica no mercado e resulta da proposta apresentada em consulta ao mercado.

A Comissão de Vencimentos entende ainda fazer notar aos acionistas:

- que continua a não haver na Sociedade qualquer tipo de plano de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações aos administradores;
- não houve qualquer remuneração paga sob a forma de participação nos lucros.
- Continua a não existir, nem se encontra fixado, qualquer tipo de regime de pensão complementar ou de reforma antecipada, atribuível a qualquer um dos membros dos diversos órgãos societários.

A Sociedade não adotou e não adotará qualquer política ou executará quaisquer contratos ou acordos com administradores, membros da Comissão de Auditoria ou membros de Comissões Internas da Sociedade, relacionadas com o desempenho das suas funções, períodos de pré-aviso aplicáveis, cláusulas de cessação e pagamento associados à cessação dos mesmos.

Reitera-se que o processo decisório inerente à presente política de remuneração tem as suas coordenadas de atuação desta Comissão tal como vão supra referidas e, como tal, se encontram destacadas, sendo todo um procedimento que observa, tal como resulta evidenciado, precisas regras de atuação desta Comissão que permitem evitar e/ou gerir eventuais conflitos de interesses, conduzindo a uma correta e adequada determinação, revisão e aplicação da mesma política, com carácter objetivo e sindicável a todo o tempo.

A Comissão de Vencimentos,

Dr. Vítor Pratas Sevilhano,

Dr. Joaquim Alexandre de Oliveira e Silva,

Dr. António Javier Dopico Grandio.



Ex.^o(^a) Senhor(^a)

Presidente da Mesa

PROPOSTA

que apresenta o Conselho de Administração da IBERSOL, SGPS, SA. sobre o **ponto 5 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 de Maio de 2022:

Propõe-se que se delibere:

1) sobre a aquisição, durante os próximos dezoito meses e dentro dos limites legais, de ações representativas do capital social da própria sociedade através de mercado regulamentado, ou fora de mercado regulamentado no caso da alienante ser instituição financeira, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias de que a Sociedade ou sociedade sua direta ou indiretamente dominada ou co-dominada seja beneficiária. As aquisições serão realizadas por um valor não inferior ao valor mínimo e não superior ao valor máximo das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição, mandatando o Conselho de Administração para decidir sobre a oportunidade do investimento.

2) sobre a alienação, durante os próximos dezoito meses e dentro dos limites legais, de um número mínimo de cem acções representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado, ou fora do mercado regulamentado no caso da adquirente ser instituição financeira e como operação conexa à celebração de instrumentos financeiros derivados ou similares pela Sociedade ou por sociedade sua direta ou indiretamente dominada ou co-dominada, celebrados com tal instituição financeira, ou em sede de cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de garantias prestadas pela Sociedade ou por sociedade sua direta ou indiretamente dominada ou co-dominada. As alienações serão realizadas por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da alienação deduzido de dez por cento, mandatando o Conselho de Administração para decidir sobre a oportunidade do desinvestimento.

Porto, 5 de Maio de 2022.

O Conselho de Administração,

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira, Presidente.

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa, Vice-Presidente.



Ex.º(ª) Senhor(ª)

Presidente da Mesa

PROPOSTA

que apresenta o Conselho de Administração da IBERSOL, SGPS, SA. sobre o **ponto 6 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 de Maio de 2022:

Propõe-se deliberar, nos termos do nº 2 do artigo 325.º-B do Código das Sociedades Comerciais, a autorização para aquisição e detenção de acções próprias desta Sociedade por parte de sociedades que no momento da aquisição sejam por esta Sociedade directa ou indirectamente dominadas de acordo com os critérios estabelecidos no art.º 486.º do mesmo Código e no art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários, efectuando-se as aquisições durante os próximos dezoito meses e dentro do limite legal de 10% consolidado na sociedade dominante.

A aquisição deverá ser efectuada:

- a) em mercado regulamentado, podendo igualmente realizar-se fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser esta Sociedade ou outra sociedade directa ou indirectamente dominada por esta, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data de aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição acrescido de 10% por ação;
- b) fora de mercado regulamentado, a outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a Sociedade ou sociedade sua directa ou indirectamente dominada seja beneficiária, do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras.



IBERSOL S.G.P.S., S.A.

Em qualquer dos casos indicados no parágrafo b) supra, as aquisições serão realizadas por um valor por ação não inferior ao valor mínimo e não superior ao valor máximo das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição.

Os Conselhos de Administração ficam autorizados a decidir sobre a oportunidade do investimento ou desinvestimento - tendo em conta as condições de mercado e o interesse da respectiva sociedade e dos seus acionistas.

Porto, 5 de Maio de 2022

O Conselho de Administração,

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira, Presidente.

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa, Vice-Presidente.

IBERSOL - S.G.P.S., S.A.

SEDE SOCIAL

Ed. Península, Praça do Bom Sucesso, nº 105/159 9º 4150 – 146 PORTOTlf: 351-22-6089700 Fax: 351-22-6089757
Capital Social 46.000.000 Euro C.R.C. Porto (Matricula No. 51.117) Pessoa Colectiva no. 501 669 477 Sociedade Aberta



Ex.º(a) Senhor(a)
Presidente da Mesa

PROPOSTA

que apresenta o Conselho de Administração sobre o **ponto 7 da Convocatória** da Assembleia Geral Anual de Acionistas de 26 de Maio de 2022:

Propõe-se que os Senhores Acionistas deliberem apreciar a política de remunerações relativa ao ano de 2021, respetivamente dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos demais Dirigentes, descrita na Declaração da Comissão de Vencimentos e no Relatório do Conselho de Administração (em Anexos 1 e 2).

Porto, 5 de Maio de 2022.

O Conselho de Administração,

Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira.

Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa.



ANEXO1
COMISSÃO DE VENCIMENTOS
DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS
SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS
DA IBERSOL, SGPS, S.A. A SUBMETER À APRECIÇÃO DA PRÓXIMA ASSEMBLEIA
GERAL DE 2022

1. Nos termos da competência que está atribuída a esta Comissão pela Assembleia Geral de Acionistas da Ibersol SGPS, SA. e nos termos do artigo 26.º n.º 2 dos Estatutos da Sociedade, está cometida a esta Comissão de Vencimentos a função de fixar as remunerações dos membros dos órgãos sociais.
2. Nos termos estatutários aplicáveis, a Comissão de Vencimentos foi designada pela Assembleia Geral de Acionistas de 18 de Junho de 2021, sendo composta por três membros independentes em relação aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade.
3. A Comissão de Vencimentos submete, pois, à apreciação desta Assembleia Geral e para efeitos de adoção da Recomendação do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance, a presente declaração contendo as orientações observadas por esta Comissão na fixação da remuneração dos membros dos órgãos societários: - Mesa da Assembleia Geral, Administração e Fiscalização, nos seguintes termos:
 - a) A remuneração dos membros da **Mesa da Assembleia Geral** foi fixada, em montante fixo anual, tendo os respetivos membros auferido a seguinte remuneração anual:

Presidente da Mesa – Prof. Dr. José Rodrigues de Jesus: 1.500 euros por cada AG. a que presida;

Vice-Presidente da Mesa – Dr. Eduardo Moutinho Ferreira dos Santos: 1.000 euros por cada AG. em que participe.;

Secretária da Mesa – Dr.ª Clara Maria Azevedo Rodrigues Gomes: 670 euros por cada AG que secretarie;
 - b) **Conselho de Administração:** - A sociedade Acionista ATPS-SGPS, SA. prestou serviços de administração e gestão ao Grupo, tendo recebido por tais serviços, a quantia de 1.000.000,00 euros no ano de 2021. Entre as obrigações da ATPS - Sociedade Gestora de Participações Sociais, SA., ao abrigo do contrato celebrado com a Ibersol -Restauração, SA., inclui-se a de assegurar que os Administradores da Sociedade, Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira e Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa exerçam os seus cargos sem que a mesma sociedade tenha de incorrer em qualquer

encargo adicional. A Sociedade não paga diretamente a nenhum dos seus Administradores Executivos qualquer remuneração. Dado que a ATPS - Sociedade Gestora de Participações Sociais, SA. é controlada pelos Administradores Dr. António Carlos Vaz Pinto de Sousa e Dr. António Alberto Guerra Leal Teixeira, estima-se que da referida importância de 1.000.000 euros, no ano de 2021, corresponderá a cada um desses Administradores, o valor de 500.000 euros. Estes membros não auferem qualquer complemento de reforma ou de reforma antecipada, nem quaisquer outros benefícios ou bónus.

Os **membros não executivos** auferiram as seguintes remunerações anuais:

- **Eng.^a Maria Deolinda Fidalgo do Couto**: auferiu o valor mensal de 11.454,58 euros após a eleição de 18 de junho de 2021 no proporcional e até 31 de dezembro de 2021, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

- **Professor Dr. Juan Carlos Vazquez Dodero de Bonifaz**: recebeu o valor anual de 6.000 euros, relativo a serviços prestados, não tendo este membro auferido quaisquer outras componentes remuneratórias, seja a que título for, designadamente prémios de desempenho, bónus ou quaisquer fees complementares de desempenho, complemento de reforma e/ou quaisquer pagamentos adicionais à apontada quantia de 6.000 euros - que lhe hajam sido prestados pela Sociedade.

- **Dr.^a Maria do Carmo Guedes Antunes de Oliveira**: auferiu o valor mensal de 3.333,33 euros após a eleição de 18 de junho de 2021 no proporcional e até 31 de dezembro de 2021, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

Os supra referidos Administradores Executivos e não executivos não auferem qualquer outra remuneração de outras Empresas do Grupo, não tendo direitos de pensão complementar ou de reforma antecipada que hajam sido adquiridos no exercício do respetivo cargo no ano 2021.

Estes membros não auferem qualquer complemento de reforma ou de reforma antecipada, nem quaisquer outros benefícios ou bónus.

c) A remuneração dos **Membros do Conselho Fiscal** foi fixada, para o ano de 2021, em montante fixo anual, pagável doze vezes por ano, tendo os respetivos membros auferido a seguinte remuneração anual / proporcional:

Presidente – Dr. Hermínio António Paulos Afonso: auferiu o valor mensal de 825 euros após a eleição de 18 de junho de 2021 no proporcional e até 31 de dezembro de 2021, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;



Vogal – Dr. Carlos Alberto Alves Lourenço: auferiu o valor mensal de 733,33 euros após a eleição de 18 de junho de 2021 no proporcional e até 31 de dezembro de 2021, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

Vogal – Dr.^a Maria José Martins Lourenço da Fonseca: auferiu o valor mensal de 733,33 euros após a eleição de 18 de junho de 2021 no proporcional e até 31 de dezembro de 2021, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

A Comissão de Vencimentos, na sequência da aprovação, na última Assembleia Geral, da proposta apresentada, procedeu à revisão dos princípios subjacentes à remuneração dos órgãos sociais a aplicar a partir do exercício de 2022, atendendo ao quadro legislativo e recomendatório.

Estes princípios reforçam e destacam os aspetos da política de remunerações que são críticos para a sustentabilidade do negócio da Ibersol, em particular:

- o contexto internacional que permite aferir (“ benchmark “) a remuneração competitiva dos órgãos sociais e manter a capacidade de atrair e reter o melhor talento.
- o alinhamento das remunerações com as responsabilidades inerentes às funções desempenhadas pelos membros dos órgãos sociais, o seu curriculum e competência.
- o nível desejado de competitividade do pacote de remunerações deve estar alinhado com a prática do mercado bem como as políticas de remuneração internas.
- o alinhamento com as políticas de remuneração e demais condições dos trabalhadores da sociedade é garantido por comparação com funções equivalentes, o que confere um adequado nível de equidade interna e competitividade externa.
- a relevância de premiar o compromisso com a estratégia do Grupo, os interesses dos acionistas, a obtenção de resultados e a atitude e comportamentos adequados, são levados em consideração nas políticas de compensação da sociedade.

A independência da Comissão, a par do acompanhamento permanente do benchmark bem como do recurso a consultadoria externa constitui uma forma eficaz de evitar eventuais conflitos de interesses com os membros dos órgãos sociais.

No que respeita à organização do Conselho de Administração foram especialmente ponderadas pela Comissão de Vencimentos as seguintes características:

IBERSOL, SGPS S.A.

SEDE SOCIAL

Praça do Bom Sucesso, n.º 105/159 9.º 4150 – 146 PORTO Tlf: 351-22-608 97 00 Fax: 351-22-606 40 09
Capital Social 46.000.000 Euros C.R.C. Porto (Matricula No. 501 669 477) Pessoa Colectiva no. 501 669 477 Sociedade Aberta

- a existência de uma Comissão Executiva responsável pela gestão corrente da Sociedades
- a existência eventual de administradores com funções executivos que não pertençam à Comissão Executiva.
- a eventualidade de serem criadas novas comissões, nomeadamente comissões especializadas nas quais sejam chamadas a participar administradores não executivos.

Tendo em consideração o atual modelo organizativo e os aludidos princípios da política de remunerações, a Comissão de Vencimentos considerou as seguintes medidas:

- Para assegurar que a remuneração dos Administradores com funções executivas está alinhada com as melhores práticas do mercado a nível internacional, foi reforçada a importância de manter um processo de definição de objetivos e de avaliação do desempenho, que deverá ser revisto e, ou, atualizado com uma periodicidade regular;
- Garantir a consistência entre indicadores quantitativos de desempenho mais relevantes definidos para a avaliação anual da Comissão Executiva da Sociedade e aqueles que também são considerados, de acordo com as suas responsabilidades, na avaliação anual de desempenho dos quadros da Sociedade.
- A remuneração dos administradores não executivos será composta por uma componente fixa que atende às responsabilidades específicas e à disponibilidade dos administradores, podendo no caso de dedicação significativa, acrescer uma remuneração variável, em termos semelhante à que se aplica aos administradores executivos.
- Para a remuneração dos administradores executivos prevê-se uma remuneração com componente fixa e variável, nos seguintes termos:

(I) A componente fixa da remuneração corresponde a uma verba fixa anual, com pagamento em parcelas, sendo o respetivo montante estabelecido em função das responsabilidades atribuídas e a comparação com o mercado para funções similares;

(II) A componente variável corresponde a um montante anual máximo fixado em 100% da remuneração fixa O cálculo do montante a atribuir resultará de uma avaliação de desempenho anual que atenderá a indicadores quantitativos – em linha com os objetivos estratégicos e os

planos de negócio aprovados pelo Conselho de Administração da Sociedade e a qualitativos considerados fundamentais para a sustentabilidade do negócio a longo prazo;

(III) Os objetivos quantitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual e refletem a performance relacionada com o crescimento real da empresa e o retorno gerado para os acionistas. Os indicadores financeiros de desempenho serão ponderados de acordo com as prioridades estratégicas da Sociedade, o contexto do negócio e a evolução dos resultados;

IV) Os objetivos individuais qualitativos pesam 50% no cálculo do desempenho. A Comissão avalia a real implementação dos projetos transversais às companhias do Grupo que assegurem a competitividade futura dos negócios e a sustentabilidade a longo prazo. Os indicadores de mensuração são os seguintes: visão estratégica e alocação de recursos/ investimentos; saúde organizacional, agenda de talento e relações “multi stakeholders” ;

(V) A atribuição da componente variável anual deve atender aos seguintes critérios:

- a) se o desempenho individual não cumprir nenhum dos objetivos fixados (quantitativos ou qualitativos), não haverá lugar à atribuição da componente variável anual;
- b) se o desempenho individual for igual ou superior, em todos ou alguns dos objetivos, a remuneração variável poderá oscilar entre 50% e 100% do valor máximo previsto para a remuneração variável.

(Vi) O processo de avaliação de desempenho dos administradores executivos é anual, baseado em evidências concretas e disponibilizadas à Comissão de Vencimentos para monitorização regular do nível de cumprimento das metas aprovadas. De acordo com os procedimentos estabelecidos, o ciclo anual de desempenho é concluído com a atribuição da componente variável no primeiro semestre do ano seguinte ao avaliado, depois de apurados os resultados do exercício.

O total da remuneração (fixa e variável) deve assegurar um montante competitivo em termos de mercado e servir de incentivo ao desempenho individual e coletivo, através da definição de objetivos ambiciosos com visto a garantir crescimentos e níveis de retorno adequados para os acionistas.



IBERSOL, SGPS S.A.

A Comissão entende que a política de remunerações adotada está em linha com as práticas de empresas semelhantes. Dadas as pressões do mercado na procura de talento e competências a nível executivo, a Comissão de Vencimentos analisará periodicamente a competitividade com base em estudos comparativos realizados por entidades independentes de reconhecida competências.

A Comissão de Vencimentos considera que a remuneração de Administradores com funções executivas é adequada e permite, através da definição de metas adequadas um alinhamento destes com os interesses da Sociedade a longo prazo. O alinhamento com os interesses de longo prazo da Sociedade sairá reforçado pela circunstâncias e dois administradores serem, em conjunto, acionistas maioritários da Sociedade. Por essa razão a Comissão de Vencimentos entende não haver lugar a diferimento da remuneração variável.

Se existirem comissões especializadas, o montante pago aos administradores que as integrem e que não exerçam funções executivas na sociedade pode diferir nos restantes, podendo a Comissão de Vencimentos nestes casos proceder à atribuição de senhas de presença, tendo em atenção que as funções exercidas implicam uma maior exigência em termos de disponibilidade. Podem também ser atribuídas remunerações fixas aos administradores não executivos que sejam encarregados de tarefas específicas.

Ao Presidente, vice-presidente e secretário da mesa da Assembleia Geral e ao Presidente e vogais do Conselho Fiscal continuará a ser atribuído um valor fixo anual distribuído pelos diferentes meses.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas será a correspondente aos valores constantes do contrato de prestação de serviços de revisão de contas. A respetiva remuneração deverá estar em linha com o que se pratica no mercado e resulta da proposta que foi apresentada à sociedade aquando da consulta pública.

A Comissão de Vencimentos entende ainda fazer notar aos acionistas:

- que não existe na Sociedade qualquer plano de atribuição de ações ou opção de aquisição de ações aos administradores
- não houve qualquer remuneração paga sob a forma de participação nos lucros, embora esta a ser ponderada esta matéria.

IBERSOL, SGPS S.A.

SEDE SOCIAL

Praça do Bom Sucesso, nº 105/159 9º 4150 – 146 PORTO Tlf: 351-22-608 97 00 Fax: 351-22-606 40 09
Capital Social 46.000.000 Euros C.R.C. Porto (Matricula No. 501 669 477) Pessoa Colectiva no. 501 669 477 Sociedade Aberta



IBERSOL, SGPS S.A.

A sociedade não adotou quaisquer acordos com membros dos órgãos sociais relacionadas com o desempenho das suas funções, períodos de pré-aviso aplicáveis, cláusulas de cessação ou de pagamentos associados à cessação dos contratos

Porto, 29 de abril de 2022.

A Comissão de Vencimentos,

Vítor Pratas Sevilhano, Dr.,

Joaquim Alexandre de Oliveira e Silva, Dr.,

António J. Grandio, Dr .



ANEXO 2

RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DA IBERSOL, SGPS, S.A.

1. Em face da competência prevista no corpo do artigo 11º dos Estatutos Sociais da IBERSOL, SGPS, S.A. (IBERSOL), na mesma está compreendida e afeta ao Conselho de Administração a responsabilidade pela definição da política geral de remunerações para os cargos da Sociedade, e para todo o pessoal técnico e administrativo da mesma.

2. Em benefício da transparência e em cumprimento das Recomendações relativas ao governo das sociedades cotadas, o Conselho de Administração submete à apreciação desta Assembleia Geral, o presente Relatório contendo as orientações por si observadas na fixação das mencionadas remunerações, nos seguintes termos:

a) A política adotada na fixação da remuneração dos Dirigentes da IBERSOL coincide com aquela que está definida para a generalidade dos trabalhadores da Sociedade, por forma equitativa, no sentido equiparativo e proporcional ao grau de responsabilidade e *performance* individual que desempenham, face ainda ao grau de responsabilidade das exigências societárias inerentes à esse mesmo desempenho profissional a que cada um dos membros se encontra afeto no seu desempenho diário e corrente do respetivo cargo societário ;

b) A remuneração destes Dirigentes da Sociedade compreende no essencial uma remuneração fixa, nos termos e condições que vão já expressos supra nos **pontos 69 a 88** do Relatório de Governo que antecede, e que se destacam:

Os princípios gerais observados são essencialmente aqueles que resultam da lei, tendo em conta as atividades efetivamente exercidas pelos trabalhadores e dirigentes em referência, tomando ainda no devido relevo a situação económica da sociedade e as condições que se observam genericamente para situações equivalentes. Foram tidas em consideração as funções desempenhadas por cada um, no sentido mais abrangente da atividade efetivamente concretizada, tendo por parâmetro avaliativo o grau das responsabilidades que lhes estão afetas. A ponderação das funções é, pois, considerada num sentido amplo e atende a fatores diversos, designadamente o nível da responsabilidade, o tempo despendido e a mais-valia que resulta para o Grupo Ibersol do respetivo grau individual de desempenho institucional que a cada um desses membros é exigível. A dimensão da sociedade e o grau de complexidade, que, em termos relativos, está associado às funções designadas, é também um aspeto relevante. A conjugação dos fatores que vão enumerados e a valoração que lhes foi dada,

IBERSOL, SGPS S.A.

SEDE SOCIAL

Praça do Bom Sucesso, nº 105/159 9º 4150 – 146 PORTO Tlf: 351-22-608 97 00 Fax: 351-22-606 40 09
Capital Social 46.000.000 Euros C.R.C. Porto (Matricula No. 501 669 477) Pessoa Colectiva no. 501 669 477 Sociedade Aberta



permite assegurar não só os interesses dos próprios titulares, mas primordialmente os critérios de desempenho que são relevantes e atinentes aos diversos graus de exigência de *performance* e de responsabilidade de cada um, tendo em conta os respetivos contributos para a estratégia empresarial da sociedade a longo prazo, para os interesses desta, atuais e futuros, e para a sua sustentabilidade, tendo sido tomadas nesta política de remunerações, e em equiparação proporcional a equilibrada em relação às diversas funções desempenhadas e grau de desempenho funcional – sendo também consideradas, em termos equitativos, as condições de emprego e de remuneração dos Trabalhadores do Grupo no contexto do ano de 2021 e previsível contexto futuro.

Quanto à variação anual da remuneração, do desempenho da sociedade e das suas participadas, e da remuneração média de trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro da sociedade não existem alterações ou oscilações remuneratórias que sejam relevantes ou significativas nos últimos 5 anos, não existindo quaisquer fatores pertinentes em que subsista uma necessária relevância a dever ser considerada em termos comparativos a todo este contexto.

Não existe número de ações ou opções concedidas sobre ações concedidas ou oferecidas, nem quaisquer condições para o exercício de quaisquer direitos neste âmbito, não existindo igualmente a possibilidade de restituição de uma remuneração variável, modalidade esta que não está igualmente estabelecida ou fixada.

A política de remuneração que submetemos à apreciação dos Acionistas da Sociedade, é, pois, a que se traduz na observância dos parâmetros objetivos acima enunciados, não havendo informações a considerar sobre qualquer afastamento dos procedimentos de aplicação desta política de remuneração, a qual é objetivamente determinada e executada, consistindo na remuneração dos dirigentes e colaboradores da Sociedade por uma quantia fixa ilíquida, anualmente prestada, até final do exercício do respetivo mandato societário. Na fixação de todas as remunerações foram observados, em síntese, os princípios gerais acima consignados: funções desempenhadas, situação da sociedade atual e futura, e critérios comparativos para graus de desempenho equivalentes, ponderando-se igualmente o grau de autonomia do respetivo desempenho individual, mais se considerando a *performance* técnica e/ou económico-financeira das diversas áreas de negócio em que a sociedades se inserem, bem como a *performance* económico-financeira da IBERSOL.

Porto, 29 de abril de 2022.

O Conselho de Administração.