



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

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

Sede: Edifício Península, Praça do Bom Sucesso, 105 a 159, 9º Andar, 4150-146 Porto

Capital Social: 46.000.000 Euros * Pessoa Colectiva nº 501669477

Matrícula nº 501669477 C.R.C. do Porto

Sociedade Cotada

PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS APROVADA PELA ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS DE 26 DE MAIO DE 2022 – para efeitos do disposto no artigo 26º- E do Código dos Valores Mobiliários

Nos termos e para os efeitos dos artigos 26º-A e 26º-B do Código dos Valores Mobiliários, foi aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas de 26 de maio de 2022, com 85,83% de votos emitidos a favor, a seguinte Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade para o quadriénio 2021 a 2024:

Política de Remunerações 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.

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 Cotada

- 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 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 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 majoritários 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.