



**RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE AS REMUNERAÇÕES  
aprovado na Assembleia Geral de Acionistas de 26 de maio de 2023**

Nos termos do previsto no artigo 26º-G nº 5 do Código dos Valores Mobiliários, informamos ter sido aprovada na Assembleia Geral de Acionistas da Sociedade de 26 de maio de 2023 a política de remunerações relativa ao ano de 2022, 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) que se transcrevem:

**ANEXO 1  
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 2023**

**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 seguintes 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.<sup>a</sup> 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 1.000.008,00 euros no ano de 2022. 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 1.000.008 euros, no ano de 2022, corresponderá a cada um desses Administradores, o valor de 500.004 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.<sup>a</sup> Maria Deolinda Fidalgo do Couto:** auferiu o valor mensal de 12.252,97 euros, 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.<sup>a</sup> Maria do Carmo Guedes Antunes de Oliveira:** auferiu o valor mensal de 3.333,33 euros, 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 2022.

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 2022, em montante fixo anual, pagável doze vezes por ano, tendo os respetivos membros auferido a seguinte remuneração anual:

**Presidente** – Dr. Hermínio António Paulos Afonso: auferiu o valor mensal de 825,00 euros, 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, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

**Vogal** – Dr.<sup>a</sup> Maria José Martins Lourenço da Fonseca: auferiu o valor mensal de 733,33 euros, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

Na última Assembleia Geral, na sequência da aprovação da proposta apresentada pela Comissão de Vencimentos, procedeu-se à clarificação de aspetos de redação dos princípios subjacentes à remuneração dos órgãos sociais, 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, disponibilidade 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 consultoria 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:

- a existência de uma Comissão Executiva responsável pela gestão corrente da Sociedades;
- a existência eventual de administradores com funções executivas 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.
- 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 vista a garantir crescimentos e níveis de retorno adequados para os acionistas.

Estes princípios estão devidamente considerados nos pressupostos relevados no supra indicado contrato celebrado entre a ATPS - Sociedade Gestora de Participações Sociais, SA. e a Ibersol - Restauração, 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



## **IBERSOL, SGPS S.A.**

---

alinhamento destes com os interesses da Sociedade a longo prazo. O alinhamento com os interesses de longo prazo da Sociedade sairá reforçado pela circunstância dos dois administradores serem, em conjunto, acionistas majoritários 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 das várias entidades realizada sob supervisão do Conselho Fiscal para nomeação do Revisor Oficial de Contas ocorrida em 14 de maio de 2018, sendo aí considerados os valores remuneratórios a prestar.

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.

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, não existindo qualquer limitação contratual prevista para a compensação a pagar por destituição sem justa

---

### **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



## **IBERSOL, SGPS S.A.**

---

causa de administrador, não existindo igualmente a indicada relação com componente variável da remuneração (esta componente variável não está estipulada contratualmente), aplicando-se ao caso concreto que haja a considerar-se, eventuais disposições legais que se mostrem aplicáveis neste âmbito.

**Porto, 26 de abril de 2023.**

**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, 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 e 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 2022 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 atribuição 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 íliquida, 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,



## **IBERSOL, SGPS S.A.**

---

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, 26 de abril de 2023.**

**O Conselho de Administração.**