



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: 41.514.818,00 Euros * Pessoa Coletiva nº 501669477

Matrícula nº 501669477 C.R.C. do Porto

**PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO APROVADA EM
ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS DE 29 DE MAIO DE 2025,
em cumprimento 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 29 de maio de 2025, com 93,76% de votos emitidos a favor, a seguinte Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos Sociais da IBERSOL, SGPS SA para o quadriénio 2025 a 2028:

**Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais
da Ibersol, SGPS S.A. (“Sociedade”)
quadriénio 2025-2028**

A presente Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade visa assegurar a consolidação dos valores institucionais e a valorização das competências, capacidades e condutas necessárias ao exercício dos respetivos cargos, em estrita conformidade com os interesses da Sociedade a longo prazo, bem como a sustentabilidade e prossecução da sua estratégia organizacional.

A Política de Remunerações da Sociedade assenta nos seguintes **princípios** orientadores:

i. **Remuneração adequada e em condições de mercado** – Garantir uma compensação equitativa pelas funções exercidas, em linha com as práticas de mercado, refletindo o contributo individual, os resultados alcançados, o conhecimento

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

SEDE SOCIAL

Ed. Península, Praça do Bom Sucesso, nº 105/159 9º 4150 – 146 PORTO Tlf: 351-22-6089700

Capital Social 41.514.818,00 Euro C.R.C. Porto (Matricula No. 51.117) Pessoa Coletiva no. 501 669 477

especializado e a complexidade e responsabilidade inerentes aos cargos desempenhados;

ii. **Promoção da eficiência e criação de valor sustentável** – Valorização do aumento da eficiência, produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas por referência à concretização de objetivos económico-financeiros e operacionais quantificáveis, definidos de forma a favorecer um crescimento sustentado e a mitigar comportamentos de risco excessivo;

iii. **Captação e retenção de talento** – Assegurar a atração e retenção de profissionais com perfil adequado ao desempenho das funções por parte dos membros dos órgãos sociais, promovendo simultaneamente a estabilidade no exercício das mesmas;

iv. **Incentivo à sustentabilidade ambiental** – Estimular o alinhamento com práticas sustentáveis, nomeadamente no domínio da eficiência energética e da redução das emissões poluentes decorrentes das atividades da Sociedade;

v. **Alinhamento interno e sentido de pertença** – Assegurar a coerência da política remuneratória com as condições aplicáveis aos trabalhadores do Grupo, promovendo, uma cultura de compromisso, colaboração e alinhamento estratégico entre os membros dos órgãos sociais e os demais colaboradores do Grupo.

A Política

Pela presente Política visa-se a definição dos critérios de avaliação aplicáveis para efeitos de determinação das remunerações dos membros dos órgãos sociais, em coordenação com os objetivos estratégicos da Sociedade, os seus interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade.

Na definição da Política ora estabelecida foram tidas em consideração as condições de remuneração e emprego dos trabalhadores do Grupo, nomeadamente mediante a avaliação das diferenças salariais entre os cargos de maior responsabilidade e os membros dos órgãos sociais e ainda o grau de risco e as exigências próprias das funções desempenhadas pelas diferentes categorias dos colaboradores abrangidos.

I. MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a um montante fixo anual determinado pela Comissão de Vencimentos.

A remuneração fixada para o Presidente da Mesa, o Vice-Presidente e o Secretário da Mesa é diferenciada, tendo em consideração o respetivo cargo exercido, a situação da Sociedade e as práticas prevalecentes no mercado.

II. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Neste âmbito, a Comissão de Vencimentos teve em consideração a organização e estrutura do Conselho de Administração, particularmente as seguintes características:

- i. existência de uma Comissão Executiva responsável pela gestão corrente da Sociedade;
- ii. existência de Administradores não executivos
- iii. possibilidade de constituição de comissões especializadas no seio da Sociedade.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade, nos termos da presente política, não considera, nem prevê, a criação e aplicação de quaisquer planos de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações; a atribuição de qualquer remuneração sob a forma de participação direta nos lucros; a instituição de qualquer regime de pensão complementar ou de reforma antecipada; a celebração de quaisquer contratos ou acordos como os seus membros, que prevejam condições especiais relacionadas com o desempenho de funções, designadamente no que respeita a períodos de pré-aviso, cláusulas de cessação ou compensações associadas à cessação de funções.

Tendo em consideração o modelo organizativo em vigor e os princípios orientadores da Política de Remuneração, fixam-se os seguintes critérios e diretrizes para a determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração:

i. Administradores com Funções Executivas (membros da Comissão Executiva)

Para assegurar que a remuneração dos administradores com funções executivas está alinhada com as melhores práticas de mercado a nível internacional, assume

especial importância a manutenção de 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).

Visa-se igualmente garantir a consistência entre os indicadores quantitativos de desempenho definidos para a avaliação anual da Comissão Executiva, tidos como mais relevantes, e aqueles que também são considerados na avaliação anual de desempenho dos quadros da Sociedade, de acordo com as respetivas responsabilidades.

a) A fixação da remuneração dos administradores executivos assenta na respetiva avaliação de desempenho individual, a qual considera duas dimensões, com igual ponderação (50% cada), consideradas essenciais para assegurar o sucesso futuro do negócio e cujo calendário que pode exceder um ano:

- Indicadores quantitativos:

Referentes à performance financeira, em particular ao crescimento real da empresa e à geração de valor para os acionistas. Os indicadores são ponderados conforme as prioridades estratégicas da Sociedade, o contexto do negócio, os interesses gerais de todas as partes interessadas, o crescimento do volume de negócios e a evolução dos resultados. Estes indicadores devem estar em linha com os objetivos estratégicos do Grupo e os respetivos planos de negócio aprovados pelo Conselho de Administração.

- Indicadores qualitativos:

Relacionados com a implementação de projetos estruturantes, que assegurem a competitividade futura e a sustentabilidade da Sociedade a longo prazo, sendo indicadores de mensuração:

- a visão estratégica e alocação de recursos/investimentos;
- saúde organizacional;
- gestão de talento;
- relações multi-stakeholders.

b) A remuneração dos administradores com funções executivas poderá, mediante determinação anual pela Comissão de Vencimentos, ser fixada nos seguintes termos:

i) Componente fixa:

- Corresponde a uma remuneração anual fixa, pagável, ou não, de forma faseada;
- O seu montante é definido com base nas responsabilidades atribuídas e numa análise comparativa com funções equivalentes no mercado.

ii) Componente variável:

- Atribuível anualmente, mediante deliberação da Comissão de Vencimentos;
- Limitada a um valor equivalente à componente fixa;
- O montante efetivamente atribuído depende da avaliação do desempenho anual, assente em indicadores objetivos.

iii) Critérios de atribuição da componente variável

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:

- a falta de cumprimento de todos os objetivos fixados (quantitativos ou qualitativos), determina a não atribuição da componente variável anual;
- o cumprimento total ou parcial dos objetivos permite a atribuição de um montante variável entre 50% e 100% do valor máximo previsto.

iv) Pagamento da remuneração variável:

- A decisão de atribuição da componente variável ocorrerá no primeiro semestre do ano seguinte ao período avaliado, após apuramento e validação dos resultados do exercício;

- Sendo o respetivo pagamento efetuado nos seguintes termos:

(i) pagamento do montante correspondente a 60% da componente variável da remuneração até ao final do ano seguinte àquele a que corresponde

(ii) pagamento do montante correspondente aos restantes 40%, será diferido por período de três anos.

Considera-se que este procedimento é adequado a permitir a confirmação da sustentabilidade do respetivo desempenho, visando associar tal componente ao

desempenho da Sociedade nesse intervalo temporal e assegurando, assim, o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos sociais com a sustentabilidade e os objetivos de longo prazo da Sociedade.

v) Competitividade e adequação:

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 que promovam crescimento sustentável e níveis de retorno adequados para os acionistas.

A Comissão de Vencimentos considera que a política adotada está em consonância com as práticas das empresas congéneres.

Dadas as crescentes pressões do mercado na captação de talento executivo, a Comissão procederá periodicamente à análise da competitividade da remuneração, com base em estudos comparativos elaborados por entidades independentes e de reconhecida competência.

c) Alinhamento com interesses da Sociedade:

A Comissão de Vencimentos considera que a estrutura remuneratória tal como descrita promove o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses a longo prazo da Sociedade, nomeadamente através da fixação de metas claras e exigentes.

Tal alinhamento é reforçado pela circunstância de dois dos administradores executivos serem, em conjunto, indiretamente acionistas majoritários da Sociedade.

Por este motivo entende a Comissão de Vencimentos ser desnecessária a fixação de montantes máximos potenciais, agregados e/ou individuais, da remuneração a pagar aos membros executivos (sem prejuízo do acima referido quanto à proporção entre a remuneração fixa e a remuneração variável dos administradores executivos).

ii. Administradores Não Executivos

A remuneração dos administradores não executivos é exclusivamente composta por uma componente fixa anual, pagável numa ou mais vezes.

Na fixação do respetivo valor, a Comissão de Vencimentos tem em consideração as responsabilidades atribuídas a cada membro não executivo e a disponibilidade requerida e afetada ao exercício do respetivo cargo.

Poderá ser atribuída uma remuneração adicional a administradores não executivos incumbidos de tarefas específicas.

A remuneração dos administradores não executivos não inclui nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

iii. Participação em Comissões Especializadas

Os administradores não executivos que integrem uma Comissão Especializada constituída no seio da Sociedade e despendam tempo adicional na análise e acompanhamento dos assuntos da Sociedade, poderão auferir montantes distintos dos restantes administradores não executivos.

A Comissão de Vencimentos poderá, nestes casos, deliberar a atribuição de senhas de presença ou de uma remuneração fixa adicional, atendendo à exigência acrescida das funções desempenhadas.

III. CONSELHO FISCAL E REVISOR OFICIAL DE CONTAS

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade corresponde a um montante fixo anual determinado pela Comissão de Vencimentos, pagável em duodécimos, sendo a remuneração fixada para o Presidente do Conselho Fiscal diferenciada relativamente à dos demais membros. Esta remuneração não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor, nem quaisquer bónus ou benefícios adicionais.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade, nos termos da presente política, não considera, nem prevê, a celebração de quaisquer contratos ou acordos com os membros do Conselho Fiscal que prevejam condições especiais relacionadas com o desempenho de funções, designadamente no que respeita a períodos de pré-aviso, cláusulas de cessação ou compensações associadas à cessação de funções, nem regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada.

Na fixação da remuneração anual dos membros do Conselho Fiscal, a Comissão de Vencimentos tem em consideração as respetivas funções de desempenhadas no exercício do cargo, a situação da Sociedade e as práticas prevalecentes no mercado.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas constitui a contrapartida pelos serviços de revisão e certificação legal das contas da Sociedade, sendo contratualmente estabelecida em condições de mercado, nos termos propostos pelo Conselho Fiscal e do respetivo contrato de prestação de serviços de revisão e certificação legal das contas.

Descrição do Processo Decisório

O processo de definição, revisão e aplicação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade observa critérios rigorosos de independência, transparência e alinhamento com os interesses de longo prazo da Sociedade e dos seus acionistas.

A Política de Remuneração é objeto de aprovação em Assembleia Geral de Acionistas, mediante proposta devidamente fundamentada apresentada pela Comissão de Vencimentos. Esta proposta deve ser submetida, pelo menos, de quatro em quatro anos ou sempre que ocorra uma alteração relevante da política então vigente, em conformidade com o disposto no quadro legal aplicável.

A Comissão de Vencimentos pauta a sua atuação por elevados padrões de independência e rigor técnico, assegurando uma análise contínua das práticas de mercado (benchmarking) e recorrendo, quando necessário, a consultoria externa. Esta metodologia visa garantir a objetividade do processo, evitando potenciais conflitos de interesse com os membros dos órgãos sociais visados pela política.

No âmbito do processo decisório da presente Política de Remunerações foi entendido, na determinação da mesma política:

- (i) não prever a criação e aplicação de qualquer plano de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações;
- (ii) não atribuir qualquer remuneração sob a forma de participação direta nos lucros;

(iii) não instituir qualquer regime de pensão complementar ou de reforma antecipada aplicável aos membros dos órgãos sociais ou, se aplicável, às comissões internas;

(iv) não celebrar, nem prever a celebração, de quaisquer contratos ou acordos com administradores ou demais membros dos seus órgãos sociais que prevejam condições especiais relacionadas com o desempenho de funções, designadamente no que respeita a períodos de pré-aviso, cláusulas de cessação ou compensações associadas à cessação de funções.

Reitera-se que a Comissão de Vencimentos atua de acordo com regras procedimentais claras e previamente definidas, que asseguram a adequada prevenção e/ou gestão de eventuais conflitos de interesses. Tais regras conferem ao processo de decisão um carácter objetivo e transparente, assegurando a conformidade da Política de Remuneração com os princípios de boa governação e com os valores da Sociedade.

Publicação da Política de Remunerações

A presente Política será imediatamente publicada no sítio da Internet da Sociedade após a competente aprovação pela Assembleia Geral, juntamente com a informação sobre os resultados da votação e a respetiva data de aprovação em assembleia geral, permanecendo disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação.

A Comissão de Vencimentos,

Dr. Vítor Pratas Sevilhano

Dr. Joaquim Alexandre de Oliveira e Silva

Dr. António J. Grandio