



**RELATÓRIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE AS
REMUNERAÇÕES aprovado na Assembleia Geral de Acionistas de 29 de maio de 2025**

Nos termos do previsto no artigo 26º-G, nº 5, do Código dos Valores Mobiliários, informamos ter sido aprovado na Assembleia Geral de Acionistas da Sociedade de 29 de maio de 2025 a Declaração da Comissão de Vencimentos e o Relatório do Conselho de Administração sobre a política de remunerações relativa ao ano de 2024, respetivamente dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos demais Dirigentes (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 APRECIACÃO DA PRÓXIMA
ASSEMBLEIA GERAL DE 2025**

- 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.^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 1.137.300,00 euros no ano de 2024. 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 1.137.300,00 euros, no ano de 2024, corresponderá a cada um desses Administradores, o valor de 568.650,00 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 total anual de 203.381,79 euros, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

- **Professor Dr. Juan Carlos Vazquez Dodero de Bonifaz:** recebeu o valor total anual de 6.000,00 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 6.000,00 euros - que lhe hajam sido prestados pela Sociedade.

- **Dr.^a Maria do Carmo Guedes Antunes de Oliveira:** auferiu o valor total anual de 40.000,00 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 2024.
- 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 2024, 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 valor mensal de 733,33 euros, não tendo auferido quaisquer outras componentes remuneratórias pelo exercício do respetivo cargo;

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

Na Assembleia Geral de 26 de maio de 2022, 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 Sociedade;
- 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



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

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 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.

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

SEDE SOCIAL

Ed. Península, Praça do Bom Sucesso, nº 105/159, 9º, 4150 – 146 PORTO - Tlf: 351-22-608 9 700
Capital Social 41.514.818,00 Euro C.R.C. Porto (Matricula No. 501 669 477) Pessoa Coletiva no. 501 669 477



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

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 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, 30 de abril de 2025.

A Comissão de Vencimentos,

Vitor Pratas Sevilhano, Dr.,

Joaquim Alexandre de Oliveira e Silva, Dr.,

António J. Grandio, Dr .

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

SEDE SOCIAL

Ed. Península, Praça do Bom Sucesso, nº 105/159, 9º, 4150 – 146 PORTO - Tlf: 351-22-608 9 700

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

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 11.º 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, sendo proporcional ao grau de responsabilidade e *performance* individual.

b) A remuneração destes Dirigentes da Sociedade compreende no essencial uma remuneração fixa e eventual remuneração variável, 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 em consideração a situação económica da sociedade e as condições auferidas por quadros de outras empresas em situações equivalentes. Para o efeito, foram tidas em consideração as funções desempenhadas por cada um, as responsabilidades que lhes estão afetas, o impacto das funções exercidas nos resultados do Grupo e a avaliação do respetivo desempenho. A dimensão da sociedade e o grau de complexidade das diferentes funções são também elementos a tomar em consideração. A conjugação dos fatores supra enumerados e a valoração que lhes foi dada, permite satisfazer não só os interesses dos próprios titulares, mas primordialmente os do Grupo.

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 significativas que sejam relevantes nos últimos 5 anos, que não as determinadas pelos efeitos da pandemia do COVID-19, no Grupo, as quais são, em



IBERSOL SGPS, S.A.

todo caso, temporalmente delimitadas e extrínsecas ao mesmo, pelo que se considera não constituir fator que deva ser considerado relevante em termos comparativos neste contexto.

Em termos comparativos, indica-se a variação anual, em termos percentuais, da remuneração dos membros do órgão de administração e fiscalização, do desempenho da Sociedade (e das participadas), aferida em termos da evolução do volume de negócios consolidados, e da remuneração média de trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro da Sociedade (e das participadas), excluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, durante os últimos cinco exercícios:

Evolução anual Órgãos Sociais	2020*	2021*	2022**	2023**	2024
Conselho de Administração (CA)					
António Alberto Guerra Leal Teixeira	500 000,00€***	500 000,00€***	500 004,00€***	539 004,00€***	568 650,00€***
António Carlos Vaz Pinto de Sousa	500 000,00€***	500 000,00€***	500 004,00€***	539 004,00€***	568 650,00€***
Juan Carlos Vazquez-Dodero de Bonifaz	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €
Maria Deolinda Fidalgo do Couto	---	73 691,13 €	147 035,64 €	219 835,64 €	203 381,79 €
Mario do Carmo Oliveira	---	21 444,42 €	40 000,00 €	40 000,00 €	40 000,00 €
Conselho Fiscal (CF)					
Hermínio António Paulos Afonso	---	5 307,50 €	9 900,00 €	9 900,00 €	9 900,00 €
Carlos Alberto Alves Lourenço	9 900,00 €	9 310,26€	8 800,00 €	8 800,00 €	8 800,00 €
Maria José Martins Lourenço da Fonseca	8 800,00 €	8 800,00 €	8 800,00 €	8 800,00 €	8 800,00 €
Eduardo Moutinho Ferreira dos Santos	8 800,00 €	4 399,98 €	---	---	---

***esta informação considera o acima descrito quanto à estimada imputação, em partes iguais, a cada um dos administradores executivos da importância paga à ATPS-SGPS, S.A. no âmbito do referido contrato de prestação de serviços

Colaboradores da Sociedade	Evolução anual (Órgãos Sociais)	2020*	2021*	2022**	2023**	2024
Salários e Ordenados	Salários e ordenados (nota 4.3.2 Gastos com pessoal)	81 742 374	87 862 688	80 303 445	97 528 539	113 722 224
	Apoios (Erte e Lay-off)	10 300 000	9 000 000			
	Nr. Médio de empregados R&C (nota 4.3.2 Gastos com pessoal)	9 380	9 704	7 161	7 926	8 471
	Remuneração média (euros)	9 813	9 982	11 214	12 305	13 425
	Variação da remuneração média (%)	-12,4%	1,7%	12,3%	9,7%	9,1%
	Evolução volume de negócios consolidados	-40,5%	23,7%	74,3%	17,6%	13,4%

Em 2020 e 2021, considerados apoios no âmbito da Covid em Portugal e Espanha, período em que a evolução positiva da atividade foi interrompida pela pandemia.

2022 e 2023** traduz a evolução das operações continuadas (sem Burger King)

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

SEDE SOCIAL

Ed. Península, Praça do Bom Sucesso, n° 105/159 9° 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



IBERSOL SGPS, S.A.

Órgãos Sociais

Conselho de Administração (CA) ***	1 006 000	1 094 725	1 193 040	1 343 844	1 386 682
Conselho Fiscal (CF)	27 500	27 496	27 492	27 492	27 500
Número de membros do CA + CF	6	7	8	8	8
Remuneração média Órgãos Sociais (euros)	172 250	160 317	152 566	171 417	176 773
Variação da remuneração média (%)	0,0%	-6,9%	-4,8%	12,4%	3,1%

Variação negativa em 2021 e 2022, resulta da entrada dos novos membros do CA a meio do ano de 2021.

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 atribuição de ações a título de remuneração.

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, 30 de abril de 2025.

O Conselho de Administração.