

Int. 17.
br.

SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 2021

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(2021-2024)

PROPOSTA DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES

Int.
17.
6

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO
DA SEMAPA
(2021 a 2024)**

I. Introdução

A Comissão de Remunerações da Semapa tem vindo a elaborar uma declaração sobre política de remuneração desde 2007, inicialmente no âmbito de uma recomendação da CMVM, desde 2009 já com o enquadramento da Lei n.º 28/2009 de 19 de Junho e mais recentemente em linha com as recomendações constantes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance de 2018.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, e a consequente revogação da Lei n.º 28/2009 de 19 de Junho, a Comissão de Remunerações da Semapa passa a estar obrigada a elaborar uma Política de Remuneração dos seus membros dos órgãos de administração e fiscalização em conformidade com o novo regime legal.

Refira-se que, com a revisão ocorrida em 2020 ao Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance, e tendo em vista a necessária harmonização com a Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, o conteúdo da política de remuneração deixa de ter uma base recomendatória.

A presente Política de Remuneração é assim o reflexo dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Remunerações, com base na anterior declaração sobre a política de remuneração e tendo em conta o referido novo enquadramento.

Tendo em conta o percurso da Semapa, continuou-se a optar por uma conciliação entre, por um lado, aquilo que são as novas tendências em termos de opções de remuneração de gestão, e por outro, o peso da história, opções anteriores e as características próprias desta empresa.

A elaboração da política de remuneração é da exclusiva competência da Comissão de Remunerações, composta por três membros, todos eles independentes face à administração, devendo esta ser aprovada pela Assembleia Geral, pelo menos de 4 em 4 anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da mesma.

Na sua atuação, designadamente na determinação, revisão e aplicação da Política a Comissão de Remunerações observa a legislação aplicável e as políticas e regulamentos em vigor na Semapa, nomeadamente, o regulamento sobre Conflitos de Interesses e Transações com Partes Relacionadas, que dispõe de regras de atuação tendo em vista a prevenção, identificação e resolução de conflitos de interesses entre a sociedade e os seus dirigentes.

Int. h
#9

II. Regime legal e estatutário

A presente política tem como enquadramento a já referida Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que alterou o Código dos Valores Mobiliário (CVM).

Quanto àquele diploma legal, para além do que determina quanto à periodicidade da política e sua aprovação e quanto à divulgação do seu teor, determina, no número 2 do artigo 26.º-C do CVM, quanto ao seu conteúdo, que a Política tenha em consideração:

- a) *Explicação como contribui para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade;*
- b) *Explicitação da forma como as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da sociedade foram tidas em conta quando essa política foi estabelecida;*
- c) *Descrição das diferentes componentes da remuneração fixa e variável;*
- d) *Explicitação de todos os bónus e outros benefícios, independentemente da sua forma, que podem ser atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e indicar a respetiva proporção;*
- e) *Indicação da duração dos contratos ou dos acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, os períodos de pré-aviso aplicáveis, as cláusulas de cessação e os pagamentos associados à cessação dos mesmos;*
- f) *Indicação das principais características dos regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada.*

Adicionalmente, o número 3 do artigo 26.º-C do CVM estipula que, caso seja prevista a atribuição de remuneração variável a administradores, a política de remuneração deve identificar:

- a) *Os critérios para a atribuição da remuneração variável, incluindo os critérios financeiros e não financeiros e, se for caso disso, os critérios relacionados com a responsabilidade social das empresas, de forma clara e abrangente, e explica a forma como esses critérios contribuem para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade;*
- b) *Os métodos a aplicar para determinar em que medida os critérios de desempenho foram cumpridos;*
- c) *Os períodos de diferimento e a possibilidade de a sociedade solicitar a restituição de remuneração variável já entregue.*

Por outro lado, o número 4 do artigo 26.º-C do CVM estabelece que, caso seja prevista a atribuição de uma componente da remuneração com base em ações, a política de remuneração deve identificar:

- a) *Os prazos de aquisição dos direitos;*

Int.
#4.
h

- b) *Se aplicável, o prazo para a conservação das ações após a aquisição dos direitos;*
- c) *A forma como a remuneração com base em ações contribui para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.*

Para além da mencionada Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, qualquer definição de remunerações não pode deixar de ter em conta quer o regime legal geral quer o regime particular acolhido pelos estatutos da sociedade, quando for caso disso.

O regime legal para o Conselho de Administração vem essencialmente estabelecido no artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais, e do mesmo resulta essencialmente o seguinte:

- A fixação das remunerações compete à assembleia geral de acionistas ou a uma comissão por aquela nomeada.
- Aquela fixação de remunerações deve ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade.
- A remuneração pode ser certa ou consistir parcialmente numa percentagem dos lucros do exercício, mas a percentagem máxima destinada aos administradores deve ser autorizada por cláusula do contrato de sociedade e não incide sobre distribuições de reservas nem sobre qualquer parte do lucro do exercício que não pudesse, por lei, ser distribuído aos acionistas.

Para o Conselho Fiscal e para os membros da Mesa da Assembleia Geral determina a lei que a remuneração deve consistir numa quantia fixa, e que é determinada nos mesmos moldes pela assembleia geral de acionistas ou uma comissão por aquela nomeada, devendo ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade.

Já no que respeita aos estatutos, no caso da Semapa existe uma cláusula específica apenas para o Conselho de Administração, a décima sétima, que rege simultaneamente o regime de reforma, e tem, na parte que aqui interessa, o seguinte conteúdo:

- "2 – *A remuneração dos administradores [...] é fixado por uma Comissão de Remunerações constituída por número ímpar de membros e eleita pela Assembleia Geral.*
- 3 - *A remuneração pode ser constituída por uma parte fixa e uma parte variável, que englobará uma participação nos lucros, não podendo esta participação nos lucros ser superior, para o conjunto dos administradores, a cinco por cento do resultado líquido do exercício anterior. "*

É este o enquadramento formal em que deve ser definida a política de remuneração.

hul.
#7i

III. Princípios Gerais

Os princípios gerais a observar na fixação das remunerações dos órgãos sociais são essencialmente aqueles que de forma muito genérica resultam da lei: por um lado as funções desempenhadas e por outro a situação económica da sociedade. Se a estes acrescentarmos as condições gerais de mercado para situações equivalentes, encontramos aqueles que nos parecem ser os três grandes princípios gerais:

a) Funções desempenhadas.

As funções desempenhadas por cada titular de órgãos sociais abrangem quer as funções num sentido formal como também as funções num sentido mais amplo do nível de responsabilidade concreto da função exercida, considerando critérios tão diversos como, por exemplo, o compromisso e o tempo de dedicação, a natureza, a dimensão, a complexidade e as competências requeridas para a função ou o valor acrescentado para a empresa que resulta de um determinado tipo de intervenção ou de uma representação institucional.

Também a existência de funções desempenhadas noutras sociedades dominadas não pode ser alheia a esta ponderação, pelo que significa em termos de aumento de responsabilidade e em termos de fonte cumulativa de rendimento.

b) A situação económica da sociedade.

A dimensão da sociedade e a inevitável complexidade da gestão associada são claramente aspetos relevantes da situação económica entendida na sua forma mais lata. Estes aspetos têm implicações quer na necessidade de remunerar uma responsabilidade que é maior em sociedades maiores e com modelos de negócio complexos quer na capacidade de remunerar adequadamente a gestão.

c) Critérios de mercado.

O encontro entre a oferta e a procura é incontornável na definição de qualquer remuneração, e os titulares dos órgãos sociais não são exceção.

É fundamental ter capacidade para atrair, desenvolver e reter profissionais competentes, o que requer que a Política de Remuneração seja competitiva e atrativa de modo a assegurar os legítimos interesses individuais mas essencialmente os da Semapa e a criação de valor sustentável para os acionistas.

Pelas suas características e dimensão, os critérios e práticas de mercado a ter em conta, são no caso da Semapa, tanto as nacionais como as internacionais e, por forma a manter-se atualizada sobre estas práticas, a Semapa socorre-se regularmente de estudos de mercado e de *benchmarking*.

hml.
#7

IV. Enquadramento dos princípios no regime legal

Consignados os princípios gerais adotados importa agora fazer o enquadramento dos princípios nos regimes normativos aplicáveis.

1. Alínea a) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Estratégia, interesses de longo prazo e sustentabilidade.

A prática tem revelado que o sistema remuneratório em vigor na Semapa é bem sucedido no assegurar da sua estratégia empresarial e bem assim, a longo prazo, do alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade e da sua sustentabilidade, em especial pelas razões a seguir enunciadas.

Em primeiro lugar por ser uma remuneração que se procura justa e equitativa no âmbito dos princípios enunciados, e em segundo lugar por associar os membros do órgão de administração aos resultados através de uma componente variável da remuneração que tem nos resultados o fator preponderante mas também leva em conta competências comportamentais de cada administrador como sejam o seu alinhamento com os interesses de longo prazo da sociedade.

2. Alínea b) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores.

O alinhamento entre a presente Política e o regime de remuneração e as condições de emprego dos trabalhadores da Semapa encontra-se assegurado dado que ambos os sistemas de remuneração têm por base os mesmos Princípios Gerais enunciados nesta Política de Remuneração, em especial as condições de mercado nos mercados de referência para as funções desempenhadas.

3. Alínea c) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Componentes da remuneração fixa e variável

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é constituída por uma componente fixa, correspondente a um valor anual, pagável ao longo do ano, e, para os Administradores Executivos, incorpora também uma componente variável que pode corresponder a uma percentagem não superior a cinco por cento do resultado líquido do exercício anterior de acordo com os estatutos da Sociedade.

Já a remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a um valor fixo anual, pagável ao longo do ano.

Por último, a remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral consiste apenas numa quantia fixa determinada em função das reuniões efetivamente ocorridas.

Incl.
#7, 4

Note-se que os valores concretos das remunerações são fixados em execução dos princípios acima definidos no capítulo III desta Política.

4. Alínea d) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Bónus e outros benefícios

Para além da componente variável que possa vir a ser atribuída aos membros dos órgãos de administração, não são atribuídos aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização outros benefícios não pecuniários, sem prejuízo dos meios colocados à disposição dos mesmos para o exercício das suas funções e de um seguro de saúde e acidentes pessoais em linha com as práticas de mercado.

5. Alínea e) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Acordos relativos à cessação de funções de administradores

Não existem nem nunca foram fixados por esta Comissão quaisquer acordos quanto a pagamentos pela Semapa relativos à destituição ou cessação de funções de administradores. Esta circunstância resultou naturalmente dos vários casos concretos existentes na sociedade e não de uma posição de princípio desta Comissão contra a existência de acordos desta natureza. Aplica-se, assim, somente o regime legal supletivo estabelecido no Código das Sociedades Comerciais, que regula o pagamento aos administradores de quaisquer montantes em caso de cessação de funções antes do termo do mandato.

6. Alínea f) do número 2 do artigo 26.º-C do CVM. Regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada

Não existem atualmente na Semapa regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores.

7. Alínea a) do número 3 do artigo 26.º-C do CVM. Critérios para a componente variável.

A fixação, da competência desta Comissão, da componente variável da remuneração tem por base um valor *target* aplicável a cada administrador e que é devido em condições de desempenho do próprio e da sociedade que correspondam às expetativas e aos objetivos previamente fixados. Este valor *target* é definido ponderando os princípios acima referidos - mercado, funções concretas, situação da sociedade -, com destaque para situações comparáveis de mercado em funções de relevância equivalente. Um outro fator relevante na definição dos *targets* é a opção pela inexistência na Semapa de planos de ações ou opções de aquisição de ações.

As ponderações do desempenho efetivo face às expetativas e objetivos, que determinam a variação em relação ao *target*, têm por base um conjunto de KPIs, quantitativos e qualitativos, relacionados com o desempenho da sociedade (indicadores gerais de negócio) e do administrador em causa (objectivos específicos e indicadores comportamentais). Dentro dos indicadores gerais de negócio relevam especialmente o EBITDA, os resultados líquidos, o *cash flow* e o Total Shareholder

huel.
#7. 4

Return vs Pares, e nas competências comportamentais releva o alinhamento de cada administrador com os interesses de longo prazo da sociedade.

Para além do limite estatutário à participação da administração nos lucros do exercício, existem também na sociedade mecanismos de limitação da remuneração variável.

Por um lado, a componente variável é eliminada no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração considerada relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso. E, por outro, o montante da componente variável atribuível tem um *cap* definido por forma a prevenir que o bom desempenho num momento, com vantagens remuneratórias imediatas para a administração, seja feito em sacrifício de um bom desempenho futuro.

Face ao exposto, resulta claro que os critérios para a atribuição da remuneração contribuem para a concretização da estratégia definida pela Semapa, bem como para os interesses de longo prazo e para a sustentabilidade da sociedade.

8. Alínea b) do número 3 do artigo 26.º-C do CVM. Cumprimento dos critérios de desempenho.

Os critérios de desempenho referidos no ponto anterior são aplicados de forma matemática na sua parte quantitativa, e através de apreciações valorativas no tocante à parte qualitativa.

Dentro do processo de determinação da remuneração variável, a Comissão de Remunerações elabora a presente Política, sendo que a avaliação de desempenho de cada administrador executivo segue um processo interno estruturado sob a responsabilidade/liderança do respectivo responsável (i.e. sob a responsabilidade da pessoa que preside à equipa, no caso dos vogais da Comissão Executiva, e sob a responsabilidade do Presidente do Conselho de Administração, no caso do Presidente da Comissão Executiva) e no qual participam também os administradores não executivos que o responsável entenda pertinente envolver.

Neste processo está ainda envolvida a Comissão de Talento, a quem compete acompanhar o sistema de avaliação de desempenho da administração e de atribuição de remuneração da sociedade e pronunciar-se sobre as propostas de avaliação individual de desempenho da administração executiva.

Por fim, compete à Comissão de Remunerações confirmar, no tocante à avaliação de desempenho, os respectivos factores de realização e garantir a coerência geral do processo, fixando a remuneração variável.

9. Alínea c) do número 3 do artigo 26.º-C do CVM. Diferimento e restituição de remuneração

É já abundante a literatura que defende o diferimento do pagamento da parte variável da remuneração para um momento posterior, que permita de alguma forma

Final. 4
H.

estabelecer uma relação mais direta entre a remuneração e o impacto da gestão na sociedade num prazo mais alargado.

Aceitamos o princípio em abstrato como bom, mas o elemento histórico, associado à estabilidade e à prática que vem sendo já seguida com sucesso há muitos anos sem esse elemento de diferimento, leva a que essa opção não seja tomada por agora.

Quanto à obrigação de restituição de remuneração variável já entregue, e sem prejuízo do regime legal aplicável, não está instituído qualquer mecanismo que permita à sociedade solicitar a mesma aos respetivos membros da administração.

10. Número 4 do artigo 26.º-C do CVM. Planos de ações.

Na Semapa, a remuneração não tem qualquer componente em ações.

V. *Opções concretas*

As opções concretas de política de remuneração propostas podem pois ser sumariadas da seguinte forma:

1ª Na fixação de todas as remunerações serão observados os princípios gerais acima consignados: funções desempenhadas, situação económica da sociedade e critérios de mercado.

2ª Administradores Executivos

- A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração será composta por uma componente fixa e por uma componente variável;
- A componente fixa da remuneração consistirá num valor anual, pagável ao longo do ano;
- A componente variável da remuneração está associada quer ao desempenho da Semapa quer ao desempenho individual de cada administrador;
- O processo de atribuição de remunerações variáveis aos membros executivos do Conselho de Administração, que é acompanhado pela Comissão de Talento, deverá seguir os critérios definidos pela Comissão de Remunerações, não devendo exceder o valor global de cinco por cento do resultado líquido consolidado em formato IFRS previsto nos estatutos da sociedade.

3ª Administradores Não Executivos

- A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração será composta apenas por uma componente fixa, que poderá ser diferenciada em virtude da acumulação de funções e de responsabilidades acrescidas, por exemplo membros de comissões ou comités especializados;
- A componente fixa da remuneração consistirá num valor anual, pagável ao longo do ano, ou num valor predeterminado por cada participação em reunião do Conselho de Administração.

4ª Conselho Fiscal

- A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será composta apenas por uma componente fixa, que consistirá num valor fixo anual, pagável ao longo do ano.

5ª Mesa da Assembleia Geral

- A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral será composta apenas por uma componente fixa, que consistirá num valor predeterminado por cada reunião, sendo inferior o valor para as segunda e seguintes reuniões que tenham lugar durante o mesmo ano.

Lisboa, 6 de Abril de 2021

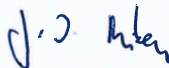
A Comissão de Remunerações



José Gonçalo Ferreira Maury



João Rodrigo Appleton Moreira Rato



João do Passo Vicente Ribeiro

A presente Política de Remuneração foi aprovada na Assembleia Geral Anual da Sociedade de 30 de Abril de 2021, com 62.445.266 votos favoráveis, correspondentes a 91,04% do quórum constitutivo e com 6.147.440 votos contra, correspondentes a 8,96% do quórum constitutivo.