

PONTO 4

DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

I. Introdução

Nos termos e para efeitos do cumprimento do disposto no número 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 18 de Junho, a Comissão de Remunerações da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (“**INAPA**” ou “**Sociedade**”) deve submeter anualmente à aprovação da assembleia geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Por seu turno, a Recomendação V.2 constante do Código de Governo das Sociedades, aprovado pelo Instituto Português de Corporate Governance em 2018, recomenda que na referida declaração seja incluído um conjunto de elementos adicionais a submeter igualmente à apreciação da assembleia geral.

Cumpre referir que a presente declaração, para além de obrigatória, pretende constituir-se como um eficaz instrumento da boa governação societária, visando fornecer informação aos acionistas, proteger os seus interesses e conferir uma maior transparência em matéria de políticas de remuneração dos órgãos sociais.

Na presente declaração foram apreciadas as políticas remuneratórias em vigor e apresentadas sugestões destinadas a assegurar que as políticas de remunerações são adequadas e refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da Sociedade, tendo em consideração as práticas do mercado e assumindo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.

No mercado em que a atividade da INAPA se insere, impõe-se como um dos principais fatores críticos de sucesso a capacidade de atrair, motivar e reter os melhores profissionais existentes.

A presente declaração foi elaborada pela Comissão de Remunerações da INAPA eleita na Assembleia Geral realizada em 23 de Maio de 2019, sendo composta por três membros, independentes em relação aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade e com conhecimentos e experiência em matérias de política de remuneração.

Assim, para efeitos do cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a Comissão de Remunerações vem submeter à aprovação da Assembleia Geral anual, a realizar no dia 22 de

Maio de 2020, a declaração sobre a política remuneratória, aplicável aos membros dos órgãos sociais da INAPA.

II. Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais

Para determinar a remuneração a atribuir aos membros dos órgãos sociais, a INAPA rege-se pelos seguintes critérios:

- Simplicidade, clareza, transparência, e alinhamento com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que esta se insere;
- Competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
- Prosecução da excelência na gestão, através de um conjunto de práticas empresariais de referência, que possibilitem à Sociedade a obtenção do equilíbrio e da sustentabilidade; e
- Apuramento da remuneração variável individual considerando a avaliação do desempenho respetivo, com base em critérios de natureza financeira e não financeira, de acordo com as funções e o nível de responsabilidade, assim como dos resultados da Sociedade.

III. Política de remuneração dos administradores não executivos, incluindo os membros da Comissão de Auditoria em vigor

A remuneração dos administradores não executivos comportou exclusivamente uma componente fixa, paga 12 vezes ao ano.

De igual modo, esta remuneração fixa tem adicionalmente em consideração o desempenho de funções na Comissão de Auditoria, e ainda a assunção de funções como Presidente da Comissão de Auditoria.

Em concreto, o valor da remuneração dos administradores não executivos foi determinado para o mandato 2019/2021. No ano de 2019, as remunerações fixas pagas aos administradores não executivos correspondem ao montante indicado no Relatório de Governo da Inapa referente a 2018.

IV. Política de remuneração dos administradores executivos em vigor e atribuição de componente variável de remuneração aos membros executivos do Conselho de Administração referente ao exercício de 2019

Com a alteração da política de remunerações, em resultado da aprovação da proposta desta Comissão de Remunerações submetida à aprovação dos acionistas da Inapa na assembleia geral de 28 de Abril de 2017, a remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração passou a ser composta por uma componente fixa e por uma componente variável, conforme previsto no ponto V. abaixo.

Assim, resulta da aplicação das regras de atribuição da remuneração variável delineadas na política de remuneração dos órgãos sociais que os membros executivos do Conselho de Administração terão o direito a receber uma componente variável da remuneração anual, referente ao seu desempenho no exercício de 2019, nos termos previstos no ponto V. abaixo, o qual espelha os termos e condições do regulamento de remunerações dos órgãos sociais da INAPA.

Cumpre referir, a este propósito, que a Comissão de Remunerações tem vindo a desenvolver esforços para aprovar um novo regulamento de remunerações dos órgãos sociais da Sociedade para o mandato 2019-2021, encontrando-se presentemente em análise a atualização dos objetivos quantitativos a introduzir no mesmo para efeitos do cálculo da remuneração variável dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração.

Os trabalhos que a Comissão de Remunerações tem desenvolvido neste sentido têm, no entanto, sido prejudicados pelas medidas de distanciamento social e isolamento profilático adotadas pela Direção Geral de Saúde e pelo Governo Português na sequência da declaração do vírus SARS Cov-2 e da doença COVID-19 como uma pandemia pela Organização Mundial de Saúde, não tendo sido possível à Comissão de Remunerações (por motivos a que esta é alheia), até à data, concluir a aprovação do regulamento de remunerações dos órgãos sociais aplicável ao mandato 2019-2021.

Nesta medida, a Comissão de Remunerações decidiu manter em vigor, de forma transitória, o regulamento de remunerações dos órgãos sociais aplicável ao antigo mandato de 2016-2018.

Assim, nos termos do regulamento de remunerações dos órgãos sociais da INAPA atualmente em vigor, não é permitido que a remuneração variável anual dos membros da Comissão Executiva exceda em cada ano o montante equivalente a 10% dos resultados líquidos do exercício da INAPA.

Tendo em conta que o resultado líquido da INAPA referente ao exercício findo a 31 de dezembro de 2019 (apurado conforme a demonstração de resultados da INAPA para o mesmo período, a qual foi objeto de certificação legal de contas pelo revisor oficial de contas da sociedade) se cifrou aproximadamente em € 4.143.000,00 negativos, não poderá haver lugar a atribuição de remuneração variável.

Nesta medida, e por uma questão de celeridade e de minimização de custos associados à sua atividade, a Comissão de Remunerações dispensou a realização do procedimento formal de avaliação do desempenho dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração, cujo exclusivo propósito é o de calcular e propor aos acionistas a atribuição de remuneração variável.

Propõe assim a Comissão de Remunerações aos senhores acionistas que não seja atribuída aos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração da Inapa qualquer remuneração variável referente ao seu desempenho no exercício de 2019.

Não obstante o exposto, a Comissão de Remunerações não quer deixar de realçar o bom desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração na prossecução dos objetivos estratégicos e financeiros da Inapa no exercício transato.

V. Componentes fixa e variável de atribuição da remuneração variável aos membros executivos do Conselho de Administração

Componente fixa

O valor da componente fixa foi determinado para o mandato 2019/2021. No ano de 2019, as remunerações fixas pagas aos administradores executivos correspondem ao montante indicado no Relatório de Governo da Inapa referente a 2018 e foram pagas 14 vezes ao ano.

Componente variável

A atribuição de remuneração variável tem por base graus de consecução de objetivos quantitativos e qualitativos que estão associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e (em relação aos objetivos quantitativos) mensuráveis, conforme delineado abaixo:

1. A remuneração variável é paga em numerário, tendo em conta os seguintes valores de referência (Target) e limites máximos:
 - i) Target da remuneração variável - 20% da respetiva remuneração fixa do respetivo membro executivo do Conselho de Administração;
 - ii) Valor máximo da remuneração atribuível - 30% da respetiva remuneração fixa do respetivo membro executivo do Conselho de Administração.
2. Em concreto, a atribuição e o cálculo do montante da remuneração variável tem por base os resultados da avaliação do desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração, realizada com referência a todo o ano civil em causa, sendo determinada considerando as seguintes componentes:
 - i) Componente quantitativa – abrange a avaliação do desempenho da Inapa efetuada através de indicadores quantitativos, com um peso global de 80%;
 - ii) Componente qualitativa – abrange a média ponderada da avaliação de competências do membro executivo do Conselho de Administração da Inapa em causa, com um peso global de 20%.
3. O atingimento concreto dos objetivos quantitativos referidos deverá ser previamente validado e certificado por entidade externa independente em momento anterior.
4. A remuneração variável anual de cada administrador executivo é atribuída em numerário, posteriormente à aprovação de contas do ano a que diz respeito, no respeito pelos limites mínimos e condições legais, e é paga da seguinte forma: (a) 50% da remuneração variável é paga no mês subsequente à data da reunião da assembleia geral anual de acionistas da Inapa, (b) sendo o pagamento dos restantes 50% da remuneração variável diferido ao longo de cada um dos 3 anos subsequentes a contar da data do pagamento do montante referido em (a) (1/3 por ano).

5. A remuneração variável está sujeita, no todo ou em parte, a mecanismos de (a) redução da remuneração variável em momento anterior à sua atribuição (*malus*) e de (b) reversão por via da retenção de parte ou da totalidade da remuneração variável atribuída cujo pagamento de qualquer uma das suas parcelas ainda não tenha sido realizado (*claw back*), sendo este último mecanismo de aplicação supletiva caso o mecanismo de redução se revele insuficiente, nas seguintes situações:
 - i) o membro executivo do Conselho de Administração da Inapa em causa participou direta e decisivamente ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a Inapa;
 - ii) incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normas internas da Inapa por parte do membro executivo do Conselho de Administração com impacto negativo significativo para a Inapa, ou situações que justifiquem justa causa de destituição do membro executivo do Conselho de Administração; e/ou
 - iii) falsas declarações e/ou erros ou omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras da Inapa para os quais uma conduta objetiva do membro executivo do Conselho de Administração tenha contribuído decisivamente.
6. Em caso de cessação de funções do membro executivo do Conselho de Administração, por qualquer causa (com exceção de destituição por justa causa ou por motivo da verificação de uma outra situação que dê lugar à aplicação dos mecanismos *malus* ou *claw back*), após o fim do período de avaliação da remuneração variável, mas antes do integral pagamento da respetiva remuneração variável, haverá lugar ao pagamento da remuneração variável por inteiro.
7. O pagamento da remuneração variável correspondente ao exercício em que ocorra a cessação de funções do membro executivo do Conselho de Administração não será devido, salvo em situações de cessação por mútuo acordo, reforma, morte, invalidez ou em qualquer outro caso de termo antecipado do mandato, por causa não imputável ao membro executivo do Conselho de Administração (nomeadamente alteração do controlo da Sociedade, entre outras, na sequência de OPA ou outro facto alheio ao membro executivo do Conselho de Administração), caso em que a remuneração variável será devida *pro rata temporis*.
8. Em caso de cessação de funções dos membros executivo do Conselho de Administração antes do termo do mandato em virtude de destituição por justa causa ou por motivo da verificação de uma outra situação que dê lugar à aplicação dos mecanismos *malus* ou *claw back*, os últimos perderão o direito a receber todas as parcelas de remuneração variável atribuídas mas não pagas.
9. A remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração não deverá exceder 10%, em cada ano, dos resultados líquidos do exercício da INAPA.

Benefícios

Aos administradores executivos são também atribuídos os seguintes benefícios:

- a) Seguro de vida, cujo valor é aferido em função do montante de remuneração base de cada um dos administradores executivos;
- b) Automóvel, incluindo a manutenção e seguro do mesmo, cujo valor total varia entre os administradores executivos em função das responsabilidades assumidas;
- c) Cartão Galp frota; e
- d) Telemóvel.

VI. Política de remuneração do Revisor Oficial de Contas em vigor

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado nos termos e condições acordados no contrato de prestação de serviços celebrado entre este e a INAPA, de acordo com as práticas de mercado e o enquadramento legal e recomendatório.

VII. Alinhamento de interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da INAPA

a. Administradores não executivos, incluindo membros da Comissão de Auditoria

Embora as práticas remuneratórias tenham em consideração a condição financeira da INAPA e do grupo económico encabeçado por esta, não se encontra prevista qualquer forma de remuneração variável para os membros não executivos do órgão de administração nem para os membros do órgão de fiscalização.

Pretende-se deste modo que os administradores não executivos não tenham qualquer componente da sua remuneração dependente do cumprimento de objetivos de modo a salvaguardar a sua independência.

A remuneração dos titulares dos administradores não executivos foi baseada no desempenho efetivo e no equilíbrio na respetiva avaliação.

b. Administradores executivos

Com a alteração da política de remuneração aprovada pela Assembleia Geral da INAPA no dia 28 de abril de 2017, o sistema remuneratório dos membros executivos do Conselho de Administração:

- a) encontra-se alinhado com o mercado e com as funções efetivamente desempenhadas, estimulando o desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração, em termos individuais e de grupo;
- b) permite premiar os resultados alcançados pelos membros executivos do Conselho de Administração;
- c) ajuda na atração e retenção de quadros qualificados para a INAPA.

É de referir ainda que, em prol do alinhamento de interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da INAPA, os membros executivos do Conselho de Administração não devem celebrar contratos ou outros instrumentos, quer com a INAPA quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade das suas remunerações.

VIII. Montantes a qualquer título pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum

Não foram pagos aos membros do Conselho de Administração quaisquer importâncias por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum.

IX. Planos de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações

A Sociedade não tem qualquer plano de atribuição de ações ou opções sobre títulos emitidos pela Sociedade aos seus órgãos sociais ou colaboradores.

X. Informação quanto à exigibilidade ou inexigibilidade de pagamentos relativos à destituição e cessação de funções dos administradores

Não se encontram previstas limitações contratuais para eventuais compensações a pagar aos administradores por destituição sem justa causa.

Na Política de Remunerações em vigor não estão previstos quaisquer mecanismos expressos para que seja exigível qualquer indemnização ou compensação, para além da legalmente devida.

A INAPA não tem em vigor acordos celebrados com membros do seu órgão de administração e/ou dirigentes que prevejam indemnizações em caso de demissão, despedimento sem justa causa ou cessação da relação de trabalho na sequência de uma mudança de controlo da Sociedade.

XI. Informação quanto ao montante máximo potencial, em termos individuais, e ao montante máximo potencial, em termos agregados, a pagar aos membros dos órgãos sociais e identificação das circunstâncias em que esses montantes máximos podem ser devidos

O montante máximo potencial, em termos individuais e o montante máximo potencial, em termos agregados, a pagar aos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração é o seguinte:

- a) Presidente da Comissão Executiva: € 455.000,00
- b) Vogais da Comissão Executiva: € 336.700,00
- c) Total: € 1.128.400,00

Conforme foi referido acima, o resultado líquido da Inapa não permitirá no entanto, nos termos do regulamento de remuneração dos membros dos órgãos sociais da Inapa, a atribuição aos membros da Comissão Executiva da sociedade de qualquer montante a título remuneração variável.

Lisboa, 6 de maio de 2020

A Comissão de Remunerações