

**DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO
E FISCALIZAÇÃO A SUBMETER À APROVAÇÃO
DA ASSEMBLEIA GERAL DE 27 DE MAIO DE 2019**

**Declaração da Comissão de Fixação de Vencimentos
sobre políticas de remuneração do Órgão de Administração e fiscalização
(artigo 2º da Lei nº 28/2009, de 19 de junho)**

I - INTRODUÇÃO

No uso da faculdade legal conferida pelo artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais, os Estatutos da Martifer SGPS, S.A., no seu artigo 20º, delegam numa Comissão de Fixação de Vencimentos a competência para a fixação das remunerações dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Sociedade.

Nos termos estatutários aplicáveis, a Comissão de Fixação de Vencimentos foi eleita pela Assembleia Geral de Acionistas em 18 de maio de 2018, para exercer funções durante o triénio 2018-2020 tendo atualmente a seguinte composição:

António Manuel Queirós Vasconcelos da Mota (Presidente)
Maria Manuela Queirós Vasconcelos Mota dos Santos (Vogal)
Júlia Maria Rodrigues de Matos Nogueirinha (Vogal)

De forma a promover a transparência e a legitimação da fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais, a Comissão de Fixação de Vencimentos, no cumprimento do disposto no artigo 2º da Lei nº 28/2009, de 19 de junho, vem submeter à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas da Martifer - SGPS, S.A., do dia 27 de maio de 2019, a presente declaração sobre a política de remunerações dos Órgãos de Administração e fiscalização da Sociedade.

A presente declaração pretende acompanhar as disposições aplicáveis do Código das Sociedades Comerciais e do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* IPCG (2018).

Cumprir referir que a presente declaração, para além de obrigatória, pretende constituir-se como um eficaz instrumento da boa governação societária, visando a informação dos acionistas, a proteção dos seus interesses e uma maior transparência do governo societário em matéria de políticas de remuneração dos órgãos sociais.

II – REGIME LEGAL

Na definição da política de remunerações a fixar pela Comissão de Fixação de Vencimentos foram consideradas as disposições legais previstas no Código das Sociedades Comerciais, designadamente no seu artigo 399º, a Lei 28/2009, de 19 de junho, relativa ao regime de aprovação e de divulgação da política de remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de fiscalização de entidades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, bem como o Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* IPCG (2018). Em segundo lugar, considerou-se ainda, para definição da política de remunerações, o regime especial consagrado nas normas estatutárias da Sociedade.

O Código das Sociedades Comerciais estabelece, no seu artigo 399º, o regime legal da remuneração para o Conselho de Administração, o qual, em síntese, dispõe que:

- A fixação das remunerações compete à Assembleia Geral de acionistas ou a uma comissão por aquela nomeada, devendo 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 incidir sobre distribuições de reservas nem sobre qualquer parte do lucro do exercício que não pudesse, por lei, ser distribuído aos acionistas.

Para os membros que integram o Conselho Fiscal e a Mesa da Assembleia Geral o Código das Sociedades Comerciais estipula que a remuneração deverá 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.

Por outro lado, os Estatutos da Sociedade, nos seus artigos 13º e 20º, referem que:

- As remunerações dos membros dos Órgãos Sociais serão fixadas por uma Comissão de Fixação de Vencimentos;
- A Assembleia Geral que elege os corpos sociais elegerá a Comissão de Fixação de Vencimentos;
- As remunerações do Conselho de Administração podem ser constituídas por uma parte fixa e por outra variável, traduzida esta última numa participação que não exceda os cinco por cento dos lucros do exercício, nos termos da lei; e
- A remuneração dos membros do Conselho Fiscal deverá consistir numa quantia fixa.

III – PRINCÍPIOS GERAIS

A Comissão de Fixação de Vencimentos tem procurado, na sua política de remunerações, promover a convergência dos interesses dos administradores, dos demais órgãos sociais e dirigentes com os interesses da Sociedade, designadamente na criação de valor para o acionista e o crescimento real da empresa, privilegiando uma perspetiva de longo prazo.

Perseguindo este desiderato e no seguimento da política que tem adotado nos últimos anos, a Comissão estruturou as componentes integrantes dos vencimentos dos órgãos de Administração de forma a premiar o seu desempenho, desincentivando contudo a assunção excessiva de riscos por aqueles. Pretende-se, desta forma, alcançar um crescimento elevado e, simultaneamente, sustentado.

Por último, refira-se que é ainda determinante na missão desta Comissão a situação económica da Sociedade e as condições gerais praticadas pelo mercado para funções equivalentes.

Concretizando a política geral enunciada, apresentam-se de seguida os princípios informadores a observar por esta Comissão na fixação das remunerações:

a) Funções desempenhadas

Na determinação da remuneração de cada um dos membros do órgão de Administração deverá ser tido em conta, para cada elemento, as funções desempenhadas por cada um dos elementos, o grau de complexidade inerente à sua função, as responsabilidades que lhe estão, em concreto,

atribuídas, o tempo dispendido e o valor acrescentado que o produto do seu trabalho aporta à Sociedade.

Nesta medida, não poderá deixar de se diferenciar a remuneração fixada para os Administradores executivos e não executivos da Sociedade, bem como a própria remuneração entre os Administradores de cada citada categoria, ponderados os elementos de avaliação supra enunciados.

Relevam ainda outras funções desempenhadas em outras sociedades participadas que não devem ser excluídas de consideração em termos de, por um lado, aumento das responsabilidades atribuídas e, por outro, fonte adicional de rendimento.

b) Alinhamento dos interesses dos membros do Órgão de Administração com os interesses da Sociedade - Avaliação de desempenho

Para garantir um efetivo alinhamento dos interesses dos membros do Órgão de Administração com os interesses da Sociedade, esta Comissão não deixará de procurar adotar uma política que recompense os Administradores pelo desempenho da Sociedade no longo prazo e na criação de valor para os acionistas.

c) A situação económica da Sociedade

Este critério terá de ser compreendido e interpretado de forma cautelosa. A dimensão da empresa e a inevitável complexidade de gestão associada é claramente um dos aspetos relevantes na determinação da situação económica da Sociedade, em sentido lato. A um maior nível de complexidade corresponde necessariamente uma remuneração mais elevada, mas a remuneração terá de ser ajustada considerando outros critérios caracterizadores da situação económica da Sociedade (de índole financeira, de recursos humanos, etc.).

A Comissão tem em consideração a situação económica da Sociedade, atual e futura, privilegiando os interesses da Sociedade numa perspetiva de longo prazo e do real crescimento da empresa e da criação de valor para os seus acionistas.

d) Condições gerais de mercado para situações equivalentes

A definição de qualquer remuneração não pode fugir à lei da oferta e da procura, não sendo o caso dos titulares dos Órgãos Sociais uma exceção. Apenas o respeito pelas práticas do mercado permite manter profissionais com um nível de desempenho adequado à complexidade das suas funções e responsabilidades. É importante que a remuneração esteja alinhada com o mercado e seja estimulante, permitindo servir como meio para atingir um elevado desempenho individual e coletivo, assegurando-se não só os interesses do próprio mas essencialmente os da Sociedade e do acionista.

IV – OPÇÕES CONCRETAS

Com base nos princípios atrás identificados, a Comissão apresenta de seguida informação relativa às opções concretas de política de remuneração, que se submetem à apreciação dos acionistas da Sociedade:

1ª A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração será composta por uma parte fixa e, quando assim deliberado pela Comissão de Fixação de Vencimentos, por uma parte variável, não podendo a parte variável da remuneração dos administradores exceder os 5 % (cinco por cento) dos lucros de exercício, nos termos da lei e do artigo 20.º, n.º 3 dos Estatutos.

2ª A remuneração dos membros não executivos independentes do Conselho de Administração, dos membros do Conselho Fiscal e dos membros da Mesa da Assembleia Geral será composta apenas por uma parte fixa.

- 3ª A parte fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração com funções executivas, bem como dos membros não executivos não independentes (quando atribuída), consistirá num valor mensal, pagável catorze vezes por ano.
- 4ª A fixação de valor predeterminado por cada participação em reunião aos membros do Conselho de Administração será feita para aqueles que sejam considerados independentes e tenham funções não executivas.
- 5ª As remunerações fixas dos membros do Conselho Fiscal consistirão todas num valor fixo, pagável doze vezes por ano.
- 6ª Na fixação de todas as remunerações, incluindo designadamente na distribuição do valor global da remuneração variável dos membros do Conselho de Administração, serão observados os princípios gerais acima consignados: funções desempenhadas, alinhamento com os interesses da Sociedade, privilegiando o longo prazo, situação da Sociedade e critérios de mercado.
- 7ª As remunerações fixas dos membros da Mesa da Assembleia Geral consistirão todas num valor predeterminado por cada reunião.
- 8ª O processo de atribuição de remunerações variáveis (RV) aos membros executivos do Conselho de Administração deverá seguir os critérios propostos pela Comissão de Fixação de Vencimentos, designadamente, a sua posição hierárquica, a avaliação de desempenho efetuada, o crescimento real da Sociedade, procurando na determinação daqueles potenciar a convergência dos interesses dos órgãos da Administração com os da Sociedade, privilegiando a perspectiva de longo prazo, sendo esta considerada nos critérios de performance da Administração. Serão assim determinantes para a avaliação e mensuração de RV:
- o contributo dos administradores executivos para os resultados obtidos;
 - a rentabilidade dos negócios na perspectiva do acionista;
 - a evolução da cotação das ações;
 - o grau de realização dos projetos integrados e medidos pelo *Balanced Scorecard* do Grupo.
- 9ª Não obstante as políticas atrás referenciadas de proteção dos acionistas e dos interesses da Sociedade no longo prazo, a Comissão, com o propósito de adotar e implementar as melhores práticas de *corporate governance* no Grupo em matéria de remuneração dos órgãos sociais, na presente data continua: (i) a promover um estudo e análise comparativa das políticas e práticas remuneratórias de outros grupos de sociedades do mesmo segmento negocial em matéria de fixação da remuneração, para futura implementação e adoção na Martifer, bem como (ii) a estudar a possibilidade de adoção de políticas que, mostrando-se exequíveis e equilibradas para todos os intervenientes, prevejam a possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, quando atribuída, poder ter lugar, total ou parcialmente, apenas após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato e, por outro lado, permitam a limitação da remuneração variável (quando esta seja fixada e efetivamente auferida pelos administradores), no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.

V – LIMITES

Em caso de verificação de um acréscimo permanente e de carácter não excepcional do volume de atividade associado ao exercício dos cargos aos membros da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscal, o montante máximo a pagar aos membros dos órgãos sociais, em particular aos membros da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Fiscal, não poderão exceder, respetivamente,

quer de forma individual, quer de forma agregada, em 25 % da quantia paga na média dos últimos três exercícios para o membro do órgão social correspondente.

VI – OUTRAS RESPONSABILIDADES

Na contratação ou designação de membros para os seus órgãos sociais, a Sociedade não deverá celebrar quaisquer contratos ou acordos com membros da Administração que reconheçam ou atribuam o direito ao pagamento de qualquer indemnização ou compensação, além da legalmente devida em caso de destituição ou cessação de funções de administradores.

Face a tudo o exposto, entendemos que estas opções devem ser mantidas até à próxima Assembleia Geral de Acionistas.

A Comissão de Fixação de Vencimentos,