



POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS 2021

I – INTRODUÇÃO E REGIME LEGAL

No uso da faculdade legal conferida pelo artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais (doravante “**CSC**”), os Estatutos da Martifer - SGPS, S.A. (doravante “**Sociedade**”), no seu artigo 20.º, delegam numa Comissão de Fixação de Vencimentos (doravante “**CFV**”) a competência para a fixação das remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, demais órgãos e dirigentes.

De forma a promover a transparência e a legitimação da fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais e dirigentes, a CFV, no cumprimento do disposto no artigo 26º-A do Código dos Valores Mobiliários (doravante “**CVM**”), aprovado pela Lei nº 50/2020, de 25 de agosto, vem submeter à aprovação da Assembleia Geral de acionistas da Sociedade, a presente Política de Remunerações dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, que pretende acompanhar as disposições aplicáveis do CSC e do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance – IPCG (2018) revisto em 2020.

A Política de Remunerações, 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 e dirigentes, tendo como objetivo primordial reforçar os valores, competências, capacidades e condutas, tendo em vista o interesse, cultura, sustentabilidade e estratégia de longo prazo da Sociedade, fundamentando-se nos seguintes princípios gerais:

1. Atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e garantir condições de estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais eleitos;
2. Retribuir adequadamente, em condições de mercado, a atividade desenvolvida e resultados obtidos e o *know-how* das várias áreas de negócios, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados;
3. Premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objetivos quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e um desincentivo à assunção e excessiva de riscos;
4. Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de atividades relevantes da Sociedade e do grupo;

A presente política contribui para a concretização da estratégia da Sociedade através da definição de critérios de avaliação (indicadores definidos pela CFV) alinhados com os objetivos estratégicos da Sociedade, conforme detalhados infra. Adicionalmente, as recomendações dirigidas à CFV pelo conselho de administração ou por comissão específica que este venha a constituir, com vista àquela fixar as remunerações dos administradores, serão formuladas sem a presença ou participação dos membros especificamente visados, devendo o conselho de administração assegurar, no regulamento do seu funcionamento e no seu procedimento, a existência de regras que concretizem esta determinação.

A duração do mandato dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos membros da mesa da Assembleia Geral é estabelecida de acordo com os Estatutos da Sociedade e as deliberações da Assembleia Geral de acionistas, e à cessação de funções aplicam-se as normas prescritas na lei. Não existem contratos ou acordos celebrados entre a Sociedade e aqueles

membros, designadamente tendo por objetivo estabelecer o período de duração de funções ou a atribuição de quaisquer compensações pela sua cessação.

Na definição da Política de Remunerações a fixar pela CFV foram consideradas as disposições legais indicadas, relativas 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 e o regime especial consagrado nas normas estatutárias da Sociedade.

O CSC 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 CSC 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 (5%) dos lucros do exercício, nos termos da lei; e
- A remuneração dos membros do conselho fiscal deverá consistir numa quantia fixa.

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais e dirigentes definida para o mandato é aprovada e, quando aplicável, revista, pela Assembleia Geral, mediante proposta da CFV, pelo menos de quatro em quatro anos, e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente.

Caso a proposta apresentada pela Comissão de Fixação de Vencimentos não seja aprovada, esta comissão deverá apresentar uma nova proposta na Assembleia Geral seguinte.

A presente Política apenas poderá ser temporariamente derogada nos termos previstos na lei, caso tal derrogação seja necessária, excepcionalmente, para servir os interesses de longo prazo da Sociedade e a sua sustentabilidade, ou para assegurar a sua viabilidade.

A presente Política será publicada no sítio da internet da Sociedade (www.martifer.pt) imediatamente após a sua aprovação pela Assembleia Geral, incluindo os resultados da votação e respetiva data de aprovação, permanecendo disponível ao público enquanto vigorar.

II – PROCESSO DECISÓRIO

A remuneração é gerida por meio de processos claramente definidos em conjunto com a CFV nomeada pelos acionistas em Assembleia Geral e o conselho de administração (ou sua comissão especial), de modo a garantir que a política e a prática de remuneração refletem e sustentam os objetivos estratégicos de longo prazo da Sociedade e que são compatíveis com as políticas e sistemas de risco da Sociedade e que têm em consideração as condições salariais e de emprego presentes no Grupo e no mercado externo.

A CFV decidirá em reunião sobre a remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, com base nas propostas do conselho de administração (ou de comissão especial que o conselho de administração venha a constituir).

O conselho de administração (ou a sua comissão especial) é responsável por aprovar todas as propostas de remuneração e outras políticas de compensação para os membros do conselho de administração e membros de outros órgãos sociais e dirigentes e por acordar a política e metodologia propostas relativamente aos objetivos da remuneração variável nas componentes anual e trianual.



remuneração e outras políticas de compensação e remuneração de todos os membros dos órgãos estatutários da Sociedade e demais dirigentes são tomadas pela CFV eleita pelos acionistas.

III – LINHAS GERAIS

Concretizando os princípios fundamentais enunciados, apresentam-se de seguida as bases gerais 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 despendido 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 Sociedade 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 dos acionistas.

IV – OPÇÕES CONCRETAS

Com base nos princípios atrás identificados, a CFV apresenta as opções concretas da Política de Remuneração, que se submetem à apreciação dos acionistas:

1. Conselho de Administração

1.1 Administradores Não-Executivos

A remuneração dos membros não-executivos não independentes do conselho de administração corresponde, quando atribuída, a uma retribuição fixa mensal, paga 14 (catorze) vezes por ano cujo montante é determinado pela CFV tendo em conta os valores praticados no mercado, com os pressupostos infra indicados.

A remuneração dos membros não-executivos independentes do conselho de administração corresponde a um montante predeterminado pela CFV por cada participação em reunião ordinária tendo em conta os valores praticados no mercado, remuneração atribuível também a membros não-executivos não independentes do conselho de administração sem quaisquer funções especiais.

Igualmente em linha com as práticas do mercado, a remuneração dos membros não-executivos do conselho de administração pode ser diferenciada no caso do Presidente do Conselho de Administração, pelas especiais funções de representação da Sociedade que lhe são legalmente cometidas, e dos membros não-executivos do conselho de administração que exerçam funções especiais de supervisão e acompanhamento da Sociedade, em resultado de encargo especial conferido pelo conselho de administração ou no quadro de comissões constituídas por este órgão, existentes ou que venham a ser criadas.

A remuneração dos membros não-executivos do conselho de administração não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor nem quaisquer benefícios adicionais.

1.2 Administradores Executivos

A remuneração mensal dos Administradores Executivos integra duas componentes: uma fixa e uma 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.

1.2.1 Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 (catorze) vezes por ano, cujo montante é determinado pela CFV, tendo em atenção a natureza das funções e responsabilidades cometidas e as práticas observadas no mercado relativamente a posições equivalentes em empresas nacionais e internacionais que operem nos mesmos setores e que tenham dimensões similares.

A remuneração fixa e quaisquer aumentos anuais serão divulgados no relatório anual de remuneração.

1.2.2 Remuneração Variável

A componente variável da remuneração, de carácter eventual, é determinada pela CFV em função do cumprimento de determinados objetivos económicos, financeiros, operacionais e de sustentabilidade, tendo em vista a criação de um quadro remuneratório competitivo e a concretização de um sistema de incentivo que assegure o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses da Sociedade e respetivos *stakeholders*, numa perspetiva da sustentabilidade económica e financeira de longo prazo. Na sua estrutura, a componente variável de remuneração incorpora mecanismos de controlo, considerando a ligação ao desempenho individual e coletivo, de modo a prevenir e dissuadir comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objetivo é ainda assegurado pelo facto de cada Key Performance Indicator (KPI) se encontrar limitado a um valor máximo.

De forma a melhor estimular o alinhamento da atuação dos administradores executivos com os interesses sustentáveis de longo prazo da Sociedade, é definida uma política da definição de objetivos plurianuais, diferindo por um período de 3 (três) anos uma parte da remuneração variável que fica, assim, associada ao desempenho da Sociedade nesse período.

No início de cada mandato do Conselho de Administração, são definidos objetivos para o triênio seguinte, sendo a avaliação trianual final efetuada no final de cada período de três anos. Esta política alinha a Sociedade com as boas práticas do mercado em matéria remuneratória, bem como com as recomendações do Código de Governo do IPCG. A remuneração variável dos administradores executivos integra, desta forma, duas componentes:

- Remuneração variável anual;
- Remuneração variável trianual;

E os Indicadores de Performance definidos pela CFV para a determinação da remuneração variável são os seguintes:

- KPI's coletivos - com um peso de 90 % (noventa por cento);
 - KPI's Financeiros – com um peso de 70 % (setenta por cento) e.g. Volume de negócios; EBITDA, EVA- Economic Value Added/Economic Profit, Resultado Líquido e/ou Cumprimento do orçamento;
 - KPI's Estratégicos – com um peso de 20 % (vinte por cento), e.g. Eficiência Operacional, Produtividade, Sustentabilidade e Desempenho Ambiental, Recursos Humanos/Aprendizagem e desenvolvimento;
- KPI's Individuais - com um peso de 10 % (dez por cento);

Como referência para a determinação da performance dos indicadores são utilizados os valores dos planos de negócios/orçamentos aprovados pelo conselho de administração, sendo comparados, no final de cada período, com os resultados efetivamente obtidos.

A determinação da remuneração variável anual e trianual, respetivamente, pode considerar os ajustamentos que sejam necessários, decorrentes de fatores exógenos e/ou de condicionantes não previstas.

Crítérios de atribuição e de mensuração da remuneração variável

A remuneração variável anual resulta do grau de concretização de KPI's coletivos e individuais.

Os KPI's coletivos podem representar cerca de 90% (noventa por cento) da remuneração variável e integram KPI's de negócio e estratégicos.

Os restantes 10 % (dez por cento) resultam dos KPI's individuais, que podem combinar indicadores subjetivos e objetivos.

O apuramento desta componente variável da remuneração é realizado anualmente pela CFV, sob proposta do conselho de administração (ou de comissão especial que venha a criar para o efeito), após serem aprovados os resultados da Sociedade.

Cabe ao conselho de administração preparar as propostas de remuneração dos membros do Conselho de Administração, incluindo a sua componente variável, em alinhamento com a política e metodologia dos objetivos da remuneração variável e respetivos prémios nas componentes de remuneração variável anual e trianual. O conselho de administração apresenta as propostas à CFV, sendo tomadas pela Comissão de Fixação de Vencimentos todas as decisões relativas à remuneração e outras políticas de compensação decorrentes da presente Política.

1.3. Outros benefícios

Nos termos do disposto no artigo 402.º do CSC, os membros executivos do conselho de administração têm direito a beneficiar de um Plano Poupança Reforma ou de outro produto financeiro de natureza similar através do pagamento de um montante a suportar pela Sociedade.

O valor do Plano acima referido é calculado anualmente pela CFV, devendo sofrer os ajustamentos necessários para que, no ano em que se verifique o início ou termo de funções da administração, esse valor seja calculado ao pro-rata do período em que se tiver verificado o exercício dessas funções.

São atribuídos aos Administradores Executivos, um seguro de saúde e de acidentes pessoais, em linha com a política geral do Grupo aplicada aos demais colaboradores e cujos termos e valores se enquadram nas práticas de mercado.

Além do incentivo da remuneração variável trianual, o pagamento da restante remuneração variável poderá ser parcialmente realizado através de planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações, ou de outros modelos de pagamento, a aprovar pela CFV que, no primeiro caso, deve estabelecer, entre outros, o número de ações ou de opções sobre ações concedidas, e as principais condições para o exercício dos respetivos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições.

Resumo

TIPO DE REMUNERAÇÃO	REMUNERAÇÃO FIXA	REMUNERAÇÃO VARIÁVEL		BENEFÍCIOS
		ANUAL	TRIANUAL	
Caraterísticas	Constituído por remuneração base pag: em 14 prestações, com regularidade mensal e bimensal em junho e dezembro.	Pago, no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito, podendo ser pago, no mesmo prazo, em ações, nos termos e condições previstos para a Remuneração Variável Trianual.	Diferida após atribuição e paga no último ano do mandato. A remuneração variável trianual pode consistir na atribuição do direito de adquirir ações, sendo o número de ações determinado por referência ao valor atribuído e ao preço da ação na data de concessão.	Seguro de Saúde. e Plano de Poupança Reforma ou equivalente.
Definição	Anual, em função do nível de responsabilidade da função e posicionamento definido face ao mercado comparável.	Pagamento sujeito ao cumprimento de metas pré-estabelecidas no início do ano, aprovadas pelo Conselho de Administração.	A determinação efetiva e pagamento ocorrerá não antes do final de cada triênio, após apuramento das contas do último exercício.	Em função da política geral de benefícios da Sociedade.
Indicadores de Performance	N/A	KPI's Coletivos (90%) • KPI's Financeiros (70%), por ex. EBITDA, EVA- Economic Value Added/Economic Profit, Resultado Líquido; ou Cumprimento do Orçamento; • KPI's Estratégicos (20%), por ex. Eficiência Operacional, Produtividade, Sustentabilidade e Desempenho Ambiental, Recursos Humanos/Aprendizagem e desenvolvimento KPI's Individuais (10%)	EBITDA, EVA- Economic Value Added/Economic Profit, Resultado Líquido	N/A
Limites	Não estão definidos limites, sendo que quaisquer aumentos são normalmente realizados em linha com os incrementos gerais do Grupo.	Não estão definidos limites		Não estão definidos limites, mas as atualizações de benefícios são realizadas em linha com a política geral do Grupo.

2. Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC da Sociedade é fixada pela Comissão de Fixação de Vencimentos com base nas práticas do mercado nacional e Internacional, tendo em vista a prossecução da respetiva atividade de fiscalização em linha com o interesse da Sociedade e dos respetivos *stakeholders*.

2.1. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade é composta exclusivamente por uma componente fixa. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor nem quaisquer benefícios adicionais.

2.2. ROC

A remuneração do ROC retribui o trabalho de revisão e certificação legal das contas da Sociedade, sob supervisão do Conselho Fiscal e é contratualizada em condições normais de mercado.

3. 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 participação em cada reunião, sendo inferior o valor para as segunda e seguintes reuniões que tenham lugar durante o mesmo ano.

O montante pré-determinado será fixado de forma diferenciada para o Presidente, Vice-Presidente e Secretário da mesa, com base na situação da Sociedade e nas práticas de mercado.

4. Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do parágrafo 25 do n.º 1 do art.º 3 do Regulamento (EU) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, para além dos membros dos órgãos sociais acima referidos, os responsáveis que possuam um acesso regular à informação privilegiada relativa, direta ou indiretamente, a essa entidade e o poder de tomar decisões de gestão que afetem a evolução futura e as perspetivas empresariais dessa entidade.

A política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes é equivalente à adotada para a remuneração de outros quadros do mesmo nível de funções e responsabilidades sem a atribuição de qualquer benefício adicional face ao que decorre do respetivo grupo funcional.

V – LIMITES

Em caso de verificação de um acréscimo permanente e de carácter não excecional 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% (vinte e cinco por cento) da quantia paga na média dos últimos 3 (três) exercícios para o membro do órgão social correspondente.

A parte variável da remuneração dos administradores não poderá exceder os 5% (cinco por cento) dos lucros de exercício, nos termos da lei e do artigo 20.º, n.º 3 dos Estatutos da Sociedade.

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 e fiscalização 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.

A Comissão de Fixação de Vencimentos,

WWW.MARTIFER.COM



Este documento adota o Novo Acordo Ortográfico