



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS 2025

I – ENQUADRAMENTO E PRINCÍPIOS

Os Estatutos da Martifer - SGPS, S.A. (doravante «**Sociedade**») 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. Já o órgão de administração, por si ou mediante delegação, define a remuneração dos demais Colaboradores, promovendo a execução da estratégia de crescimento sustentável do grupo.

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 a 26º-F do Código dos Valores Mobiliários (doravante «**CVM**»), 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 2023.

O Código das Sociedades Comerciais (doravante «**CSC**») estabelece no artigo 399º, o regime legal da remuneração para o conselho de administração, o qual, em síntese, dispõe que:

Para os membros que integram o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, o CSC estipula que:
Práticas, termos e padrões adotados no mercado:

- A fixação das remunerações compete à Assembleia Geral de acionistas ou a uma comissão por esta 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.
- A remuneração deverá consistir numa quantia fixa, devendo ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade.
- Quer a remuneração respeite a órgãos de administração e fiscalização, que a colaboradores, os princípios aplicados são os mesmos, garantindo uma adaptação justa à estratégia de valorização das pessoas e às mudanças nos salários praticados no mercado, bem como à respetiva responsabilidade e nível de risco que as funções concretas representam.

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

- As remunerações 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 Remunerações pretende constituir-se como um eficaz instrumento da boa governança, 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, como o objetivo primordial de 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 talentos, garantindo estabilidade no exercício das respectivas funções dos membros dos órgãos sociais e demais cargos não dirigentes;
2. Retribuir adequadamente, em condições de mercado, reconhecendo o desempenho e as responsabilidades assumidas;
3. Recompensar eficiência, produtividade e criação de valor sustentável, com incentivos baseados em metas claras, tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e um desincentivo à assunção excessiva de riscos;
4. Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de actividades relevantes da Sociedade e do grupo.

Esta política define critérios de avaliação (indicadores definidos pela CFV) alinhados aos objetivos estratégicos da Sociedade. Além disso, recomendações sobre a remuneração dos administradores serão feitas sem a participação dos envolvidos, e o conselho de administração deve estabelecer regras para garantir esse procedimento.

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, excecionalmente, para servir os interesses de longo prazo da Sociedade e a sua sustentabilidade, ou para assegurar a sua viabilidade.

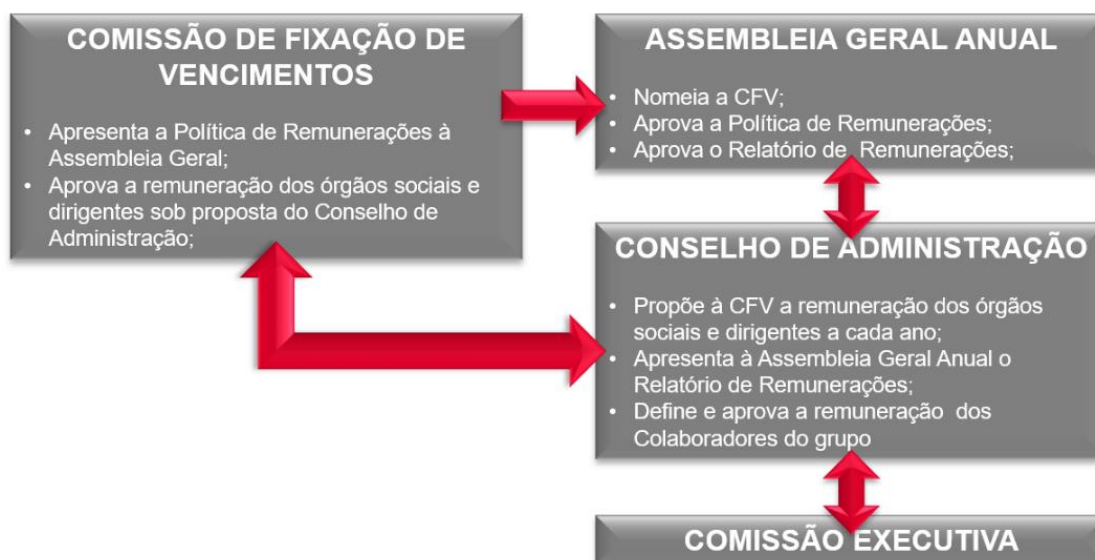
A presente Política será publicada no sítio da internet da Sociedade (www.martifer.pt) imediatamente após a sua aprovação pela Assembleia Geral, incluindo os resultados da votação e respetiva data de aprovação, permanecendo disponível ao público enquanto vigorar.

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.

A CFV decidirá em reunião sobre a remuneração 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 a submeter à CFV 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.



É de salientar que o conselho de administração, nos termos do seu regulamento de funcionamento e poderes, emite e revê um conjunto de propostas, sendo que todas as decisões finais sobre 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.

Também compete ao conselho de administração da Sociedade, a definição e aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores do Grupo.

III – LINHAS GERAIS

Concretizando os princípios fundamentais enunciados, apresentam-se de seguida as bases gerais a observar por esta comissão na fixação das remunerações:

Funções desempenhadas	A remuneração deve considerar funções, complexidade, responsabilidades, tempo dedicado e contribuição para a Sociedade. No caso dos órgãos sociais, deve haver uma diferenciação entre administradores executivos e não-executivos, bem como entre administradores da mesma categoria e entre estes e os membros do conselho fiscal. Além disso, funções exercidas noutras sociedades participadas também devem ser levadas em conta, bem como a representação institucional levada a cabo.
Alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade - Avaliação de desempenho	A situação económica da sociedade Para garantir um efetivo alinhamento dos interesses dos administradores com os interesses da Sociedade, a CFV não deixará de procurar adotar uma política que os recompense pelo desempenho da Sociedade no longo prazo e na criação de valor para os acionistas.
Condições gerais de mercado para situações equivalentes	A remuneração deve considerar a complexidade da gestão, mas também outros fatores económicos da Sociedade. Embora maior complexidade possa justificar remunerações mais elevadas, a comissão avalia a situação económica atual e futura, priorizando o crescimento sustentável e a criação de valor para os acionistas. 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 colectivo, 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 dos órgãos de administração e fiscalização, que se submetem à apreciação dos acionistas:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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 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. Esta remuneração é também atribuível 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.

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% dos lucros de exercício, nos termos da lei e do artigo 20.º, n.º 3 dos Estatutos.

— Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 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.

— Remuneração Variável

A componente variável da remuneração, de caráter 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 a possibilidade de diferimento 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 triénio 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.

Indicadores de Performance

Os KPI's 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.

Possibilidade de diferimento da remuneração variável e mecanismos de ajustamento.

A presente política inclui a possibilidade de adiamento do pagamento de parte ou da totalidade da remuneração variável por um período de até três anos (diferimento).

O pagamento da remuneração variável fica sujeito ao facto de não ter ocorrido qualquer irregularidade dolosa conhecida após a avaliação e que ponha em risco a sustentabilidade do desempenho da Sociedade, da qual resultou uma condenação judicial do(s) membro(s) executivo(s) que determine a necessidade de reformulação das contas, com registo de diminuições patrimoniais, e que seja objeto de um pedido de indemnização à Sociedade, apresentado por acionistas ou terceiros.

Caso tal se verifique, a remuneração variável paga durante o período em que os factos ocorreram, acumulados ou pendentes de atribuição, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensar os danos causados até ao seu montante total.

A determinação da remuneração variável pode considerar ajustamentos que sejam razoáveis respeitantes a fatores exógenos e decisões económicas não previstas, assim como os necessários para garantir a comparabilidade, que sejam adequados para incentivar os objetivos da gestão, sob proposta devidamente fundamentada da CFV.

Outras remunerações ou benefícios

Com base na natureza dos cargos e funções desempenhados, podem ser atribuídas apólices de seguros (saúde, acidentes pessoais, ramos Vida, etc.), complementos de mobilidade, entre outros, todos 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, 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.

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

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização que exerçam cargos sociais em sociedades em relação de domínio ou de grupo com a Sociedade consolidam as remunerações eventualmente recebidas nestes cargos na sua remuneração global, por forma a que o montante total e a forma de pagamento correspondam ao definido pela CFV.

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

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.

CONSELHO FISCAL E REVISOR OFICIAL DE CONTAS (ROC)

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC da Sociedade é fixada 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*.

Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do conselho fiscal da Sociedade é fixada pela CFV e composta exclusivamente por uma componente fixa, não incluindo qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor nem quaisquer benefícios adicionais.

ROC

A remuneração do ROC reveste a forma de prestação de serviços e retribui o trabalho de revisão e certificação legal das contas da Sociedade, sob seleção, fixação e supervisão do conselho fiscal e é contratualizada em condições normais de mercado.

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 ou Vice-Presidente e Secretário da mesa, com base na situação da Sociedade e nas práticas de mercado.

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.

A Comissão de Fixação de Vencimentos,

**www.
martifer.
com**