

Comissão de Remunerações
da INAPA - Investimentos, Participações e Gestão, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA INAPA - INVESTIMENTOS,
PARTICIPAÇÕES E GESTÃO, S.A.

I. Introdução

Nos termos e para efeitos do cumprimento do disposto nos artigos 26.º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários (conforme alterado pela Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto), a Comissão de Remunerações da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (“**INAPA**” ou “**Sociedade**”) deve submeter à aprovação da assembleia geral uma política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente (“**Política de Remuneração**”).

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

Na presente Política de Remuneração foram apreciadas as práticas remuneratórias em vigor e apresentadas sugestões destinadas a assegurar que tais práticas 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 deverão assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados. Foram também objeto da devida ponderação a evolução do sistema de remuneração dos demais colaboradores da INAPA, considerando as atuais condições de emprego e a situação económica atual, de forma a garantir um alinhamento da evolução remuneratória dos membros executivos com a dos demais colaboradores das sociedades em relações de domínio ou de grupo com a INAPA ou controladas pela INAPA (“**Grupo**”).

A presente Política de Remuneração foi elaborada pela comissão de remunerações da INAPA eleita na Assembleia Geral realizada em 23 de Maio de 2019 (“**Comissão de Remunerações**”), 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 questões de remunerações.

Para a auxiliar na preparação da presente política, a Comissão de Remunerações recorreu a uma entidade externa e independente com o objetivo de aferir o nível de competitividade, face ao mercado nacional comparável, das remunerações dos membros dos órgãos sociais.

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 21 de Maio de 2021, a Política de Remuneração, 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;
- Prossecução 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.

Forma como a Política de Remuneração contribui para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade

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 Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização tem como propósito promover o alinhamento continuado com os objetivos e estratégia de negócio de curto, e longo prazo, assim como com as melhores práticas de mercado e, deste modo, contribuir para a sustentabilidade dos resultados da INAPA e alinhamento com o interesse dos acionistas, para a criação de valor a longo prazo e ser compatíveis com uma gestão de riscos adequada e rigorosa.

A Política de Remuneração pretende assim constituir-se como um eficaz instrumento da boa governação societária da Sociedade, visando fornecer informação aos acionistas, proteger os seus interesses e conferir uma maior transparência em matéria de remuneração dos órgãos sociais.

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

A remuneração dos titulares dos administradores não executivos é baseada no desempenho efetivo e no equilíbrio na respetiva avaliação e comporta apenas uma componente fixa. Esta remuneração

tem adicionalmente em consideração o desempenho de funções na Comissão de Auditoria, e ainda a assunção de funções como Presidente da Comissão de Auditoria.

Componente Fixa

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

Os membros da Comissão de Auditoria do conselho de administração da INAPA auferem um complemento à sua remuneração enquanto administradores não-executivos (referida no parágrafo anterior), pago 14 vezes ao ano.

Em concreto, o valor da remuneração dos administradores não executivos foi determinado para o mandato 2019/2021. No ano de 2020, as remunerações fixas pagas aos administradores não executivos correspondem ao montante indicado no Relatório de Governo da INAPA.

Componente Variável

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.

Preende-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.

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

O sistema remuneratório dos membros executivos do Conselho de Administração da INAPA compreende uma componente fixa e uma componente variável, orientando-se pelos seguintes princípios:

- 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 da INAPA;
- c) ajuda na atração e retenção de quadros qualificados para a INAPA.

Componente fixa

O valor da componente fixa foi determinado para o mandato 2019/2021. No ano de 2020, as remunerações fixas pagas aos administradores executivos correspondem ao montante indicado no Relatório de Governo da INAPA referente a 2019 e foram pagas 14 vezes ao ano.

Deverá ser realizada uma revisão da remuneração base dos administradores executivos, pelo menos no termo de cada mandato, o que deverá implicar também a ponderação, segundo critérios de *benchmark*, do modelo de remuneração total praticado por empresas comparáveis, de modo a assegurar a todo o tempo que o modelo de remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração permanece um modelo equilibrado, justo e competitivo, quer no âmbito nacional quer internacional, (dada a crescente exposição da INAPA a mercados fora de Portugal).

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, avaliados anualmente conforme delineado abaixo:

1. A remuneração variável é paga exclusivamente em numerário, tendo em conta os seguintes valores de referência (*target*) e limites máximos (sem prejuízo dos números 10 e 11, abaixo):
 - i) Valor mínimo da remuneração variável atribuível – 13.6% da respetiva remuneração fixa do respetivo membro executivo do Conselho de Administração;
 - ii) Target da remuneração variável - 20% da respetiva remuneração fixa do respetivo membro executivo do Conselho de Administração;
 - iii) 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. O valor do prémio de desempenho será determinado sendo atribuído de acordo com os seguintes parâmetros, calculados linearmente:

Componente Quantitativa

- Se o desempenho atingir menos de 80% dos objetivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável;
- Se o desempenho registado se situar entre 80% e 100% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 16% a 20% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração;
- Se o desempenho registado se situar entre 100% e 120% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 20% a 30% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração;
- Se o desempenho registado atingir mais de 120% dos objetivos fixados, é devido o montante correspondente a 30% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração.

Componente Qualitativa

- Se o desempenho global registado for de nível 1 (“Muito Abaixo do Esperado”), não é calculado qualquer acréscimo à componente variável, a este título;
- Se o desempenho global registado for de nível 2 (“Algo Abaixo do Esperado”) é devido o montante de 4% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração;
- Se o desempenho global registado for de nível 3 (“De Acordo com o Esperado”), é devido o montante de 20% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração;
- Se o desempenho global registado for de nível 4 de “Acima do Esperado” (nível 4), é devido o montante de 24% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração;
- Se o desempenho global registado for de nível 5 (“Muito Acima do Esperado”), é devido o montante de 30% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros executivos do Conselho de Administração.

5. Os indicadores chave de desempenho anual (e ponderações) face ao orçamento do ano de 2021 são os seguintes:

Componente quantitativa

- Sustentabilidade – Redução do peso da dívida no total do Balanço (30%)
- Rentabilidade – % de crescimento anual do EBITDA recorrente (30%)
- Rentabilidade – % poupança anual dos Custos de Operação (15%)
- Atividade – % crescimento anual da faturação (Embalagem e Viscom) (15%)
- ESG – % de Volume de compras com padrões de produção sustentável (10%)

Componente Qualitativa

- Liderança de executivo e contributo para desempenho da CE (40%)
- Relação com Stakeholders (35%)
- Contribuição reputação INAPA (25%)

6. 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.
7. 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.

8. 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*. Em particular, não será devido ao membro executivo do Conselho de Administração a atribuição de remuneração variável pelo exercício de funções no período que medeia o início do exercício e a data da assembleia geral eletiva (nos termos do disposto no número 4 do artigo 391.º do Código das Sociedades Comerciais), caso o membro executivo do Conselho de Administração não venha a ser reconduzido no cargo.
9. 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.
10. A remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração não deverá exceder 10%, em cada ano, dos resultados líquidos do exercício da INAPA.
11. Nos exercícios em que a INAPA não aufera resultados líquidos positivos, não haverá em qualquer caso lugar ao pagamento de remuneração variável aos membros executivos do Conselho de Administração.
12. 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.

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, seguro e combustível do mesmo, cujo valor total varia entre os administradores executivos em função das responsabilidades assumidas;
- c) seguro de saúde e outros benefícios em linha com a política do Grupo.

V. 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.

VI. Características dos regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada

Não existem regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada para os membros dos órgãos sociais da INAPA.

VII. Definição, Revisão ou renovação da Política de Remuneração

A definição da Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da INAPA é submetida à aprovação da Assembleia Geral da INAPA, por proposta da Comissão de Remunerações.

A revisão e aplicação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da INAPA será realizada nos termos dos seguintes princípios:

- a) a Comissão de Remunerações reúne-se, pelo menos, com periodicidade anual de forma a fazer o acompanhamento da situação da INAPA nas matérias relevantes para efeitos de determinação e de fixação da remuneração variável dos membros executivos e para análise de informação relevante que possa justificar a ponderação de ajustamentos à aplicação da Política de Remuneração, em matéria de *compliance*, gestão de riscos e recursos humanos;
- b) a definição e as eventuais propostas de revisão da Política de Remuneração assentam na articulação dos objetivos da INAPA, aferidos em função do seu plano estratégico em cada momento, nas conclusões de estudos de remuneração comparativos com sociedades cotadas nacionais e com pares sectoriais estrangeiros e numa articulação de princípios com o plano remuneratório dos demais trabalhadores e colaboradores da INAPA;
- c) com periodicidade anual a Comissão de Remunerações apreciará as opiniões expressas pelos acionistas e pelos analistas sobre a Política de Remuneração;
- d) a Comissão de Remunerações contratará os consultores e apoios externos necessários à produção dos estudos de remuneração comparativos e de melhores práticas de governo societário no âmbito das políticas de remuneração de administradores executivos, avaliando as condições de independência dos mesmos para a prestação dos serviços que lhes vierem a ser solicitados;
- e) de acordo com os termos do disposto no número 1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, a Comissão de Remunerações deverá em qualquer caso submeter à aprovação da assembleia geral uma proposta de revisão de Política de Remuneração pelo menos de 4 em 4 anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da Política de Remuneração vigente.

Sem prejuízo de propostas de revisão (extraordinárias), a Comissão de Remunerações deverá, pelo menos no termo de cada mandato, por ocasião da avaliação do cumprimento dos objetivos fixados para o mandato em causa, analisar especificamente, e decidir fundamentadamente, sobre a oportunidade de propor uma revisão da Política de Remuneração em qualquer das suas componentes de modo a assegurar, a todo o tempo e com a adequada agilidade, o cumprimento do objetivo da política remuneratória de retenção e de atração de talento para a INAPA.

Sempre que a Política de Remuneração for revista, serão descritas todas as alterações relevantes introduzidas e de que forma essas alterações refletem as votações e as opiniões expressas pelos acionistas sobre a política de remuneração, bem como os Relatórios de Remunerações (incluído no Relatório de Governo e a preparar nos termos do disposto no artigo 245.º-C do Código dos Valores Mobiliários) emitidos sobre a referida política, desde a última votação sobre a mesma na assembleia geral.

VIII. Derrogação da Política de Remuneração

A política de remunerações pode ser parcial e temporariamente derrogada em circunstâncias excecionais que o exijam para servir os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da INAPA, ou para assegurar a sua viabilidade.

A Comissão de Remunerações poderá decidir derrogar temporariamente a presente Política, no todo ou em parte, em circunstâncias incomuns, tais como:

- a) em caso de mudanças materiais na estrutura, organização, propriedade e negócios da organização (por exemplo, aquisição ou fusão), que podem exigir ajustes nas componentes de remuneração ou outros elementos para garantir a continuidade de negócios; e
- b) em quaisquer outras circunstâncias, desde que as alterações sejam necessárias para servir os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da organização ou para assegurar a sua viabilidade financeira.

Qualquer ação de derrogação da Política de Remuneração por parte da Comissão de Remunerações será divulgada no Relatório de Remunerações do ano em causa, incluído no Relatório de Governo e a preparar nos termos do disposto no artigo 245.º-C do Código dos Valores Mobiliários.

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. Existência de contratos celebrados entre a INAPA e membros dos seus órgãos sociais; exigibilidade ou inexigibilidade de pagamentos relativos à destituição e cessação de funções dos administradores

Não existem contratos, de gestão ou de outra natureza, celebrados entre a INAPA e os membros dos seus órgãos sociais que se encontrem em vigor.

Em particular:

- a) não se encontram previstas limitações contratuais para eventuais compensações a pagar aos administradores por destituição sem justa causa nem quaisquer mecanismos expressos para que seja exigível qualquer indemnização ou compensação, para além da legalmente devida;
- b) 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. Contratação de serviços de consultadoria

Na formulação da presente política de remunerações foram contratados pela INAPA serviços de consultadoria de forma a auxiliar a Comissão de Remunerações no desempenho das suas funções.

Tanto quanto é do conhecimento da Comissão de Remunerações, tais serviços são prestados com independência e os respetivos prestadores de serviços não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à INAPA ou a outras que com a última se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem que a Comissão de Remunerações tenha a oportunidade de ser consultada e dar o seu parecer sobre a mesma.

Lisboa, 5 de Maio de 2021

A Comissão de Remunerações