

PONTO 5

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 II.3.3 constante do Código de Governo das Sociedades, aprovado pela Comissão do Mercado dos Valores Mobiliários (**CMVM**) em 2013, 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 15 de Abril de 2016, 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 28 de

abril de 2017, 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;
- 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; e
- Sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração, no exercício de 2016, considerando a informação disponível à data sobre a situação da INAPA, dos mercados relevantes e, de uma forma geral, da conjuntura económica nacional e internacional, considerou-se de manter transitoriamente as restrições excecionais à retribuição através de uma componente variável, não tendo sido, conseqüentemente, atribuído ao *Chief Executive Officer* (CEO) qualquer remuneração variável ou prémios de gestão relativamente ao exercício de 2016.

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

A remuneração dos titulares dos órgãos sociais comportou exclusivamente uma componente fixa, paga 12 vezes ao ano. A remuneração fixa tem em consideração o facto de alguns administradores exercerem igualmente funções de maior responsabilidade, como seja o Presidente do Conselho de Administração.

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.

IV. Política de remuneração dos administradores executivos em vigor

A remuneração dos administradores executivos da Inapa tem em consideração o desempenho da mesma, no curto e médio prazo, bem como o desempenho das sociedades suas dependentes e das sociedades comparáveis do setor.

Com exceção do CEO, a remuneração dos administradores executivos é composta apenas por uma parcela fixa.

A remuneração do CEO é adicionalmente composta por uma componente variável, não obstante a sua atribuição se encontrar atualmente suspensa.

Componente fixa

O valor da componente fixa foi determinado para o mandato 2016/2018. No ano de 2016, as remunerações fixas pagas aos administradores executivos correspondem ao montante indicado no Relatório de Governo da Inapa referente a 2015 e foram pagas 14 vezes ao ano.

Componente variável (CEO)

Com o propósito de determinar a componente variável da remuneração do CEO e reforçando a componente de avaliação de desempenho, são aplicados os seguintes princípios:

- a) A atribuição da componente variável da remuneração depende do atingimento pelo CEO de um conjunto de objetivos previamente discutidos e acordados;
- b) O CEO não deve celebrar com a Sociedade ou com terceiros, contratos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração; e
- c) O desadequado desempenho pode afetar o grau de cumprimento dos objetivos e conseqüentemente a remuneração variável aquando da avaliação respetiva.

Da Política de Remuneração consta a atribuição ao CEO de uma componente variável da remuneração que deverá basear-se numa avaliação do seu desempenho, segundo critérios que valorizem a melhoria dos resultados financeiros da gestão face à estratégia e objetivos e a criação de valor para os acionistas.

A remuneração variável do CEO, quando exista, apresenta duas componentes:

- a) uma componente anual, determinada em função do cumprimento de objetivos anuais;
- b) uma componente plurianual, correspondente à realização de objetivos no respetivo mandato (ou nos exercícios efetivamente cumpridos, no caso de mandato incompleto).

Para estas duas componentes, estão definidas grelhas de avaliação que consideram um *Threshold* de 85% dos objetivos e um *Máximo (Cap)* de 100% da remuneração fixa anual, no caso da Componente Variável Anual, e de 120%, no caso da Componente Variável Plurianual.

Sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração, no exercício de 2016, considerando a informação disponível à data sobre a situação da INAPA, dos mercados relevantes e, de uma forma geral, da conjuntura económica nacional e internacional, considerou-se de manter transitoriamente as restrições excecionais à retribuição através de uma componente variável, não tendo sido,

consequentemente, atribuído ao CEO qualquer remuneração variável ou prémios de gestão relativamente ao exercício de 2016.

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.

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. 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

Conforme acima descrito, a estrutura da remuneração dos administradores executivos tem apenas uma componente fixa e a remuneração do CEO tem ainda uma componente variável, subdividindo-se esta numa parcela anual e outra plurianual.

A componente variável da remuneração está dependente do desempenho e bem assim da sustentabilidade e da capacidade de atingir determinados objetivos estratégicos.

Sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração, no exercício de 2016 considerou-se de manter transitoriamente as restrições excepcionais à retribuição através de uma componente variável, pelo que não foi atribuída qualquer remuneração variável.

A Comissão de Remunerações entende que há espaço para melhor alinhar os interesses dos membros executivos do conselho de administração com os interesses da Sociedade. Nesta medida, recomendam-se as alterações à política de remunerações atualmente existentes, conforme melhor se detalha na Secção X. abaixo.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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

Não aplicável atendendo à manutenção transitória das restrições excepcionais à retribuição através de uma componente variável.

X. Revisão da Política de Remunerações

A política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é anualmente apreciada com o propósito de definir uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da Sociedade, tendo igualmente em conta o Grupo em que esta se insere.

Com base neste pressuposto, esta Comissão de Remunerações solicitou a uma entidade externa e independente um estudo comparativo entre a atual política remuneratória da INAPA e as políticas remuneratórias de sociedades comparáveis no mercado.

Ao solicitar o estudo à entidade externa e independente, a Comissão de Remunerações pretendeu aferir o nível de adequação das remunerações atribuídas aos membros dos órgãos sociais e identificar eventuais modificações necessárias à atual política remuneratória existente na INAPA.

Após diagnóstico da atual política de remuneração dos membros dos órgãos sociais, a entidade externa e independente elaborou um *benchmark* de remuneração, relativamente às componentes fixas e variáveis de remuneração existentes na INAPA, considerando um conjunto selecionado de empresas a nível nacional e internacional (conjunto de empresas abreviadamente designado por “*Peer Group*”).

O primeiro relatório elaborado pela entidade externa e independente foi recebido pela Comissão de Remunerações no dia 24 de março do presente ano, tendo a recomendação final sido recebida no dia 4 de abril, e permitiu a esta Comissão de Remunerações alcançar as seguintes conclusões relativas às remunerações aplicadas aos membros dos órgãos de administração e fiscalização:

1. Membros Executivos

a. Chief Executive Officer (CEO)

A remuneração fixa do CEO encontra-se alinhada com a mediana de remunerações dos CEO nas sociedades do *Peer Group*. A atribuição de outras componentes fixas de remuneração e, em virtude da suspensão excecional que se mantém em vigor, a remuneração variável do CEO, não se encontram alinhadas com a mediana de remunerações dos CEO nas sociedades do *Peer Group*.

Nesta medida, a Comissão de Remunerações fará uma proposta de alteração à política de remuneração aplicável ao CEO a submeter à Assembleia Geral anual.

b. Chief Financial Officer (CFO)

A remuneração fixa do CFO encontra-se alinhada com a mediana de remunerações dos CFO nas sociedades do *Peer Group*. A atribuição de outras componentes fixas de remuneração e a remuneração variável do CFO não se encontram alinhadas com a mediana de remunerações dos CFO nas sociedades do *Peer Group*.

Nesta medida, a Comissão de Remunerações fará uma proposta de alteração à política de remuneração aplicável ao CFO a submeter à Assembleia Geral anual.

c. Chief Operational Officer (COO)

A remuneração fixa do COO encontra-se alinhada com a mediana de remunerações dos COO nas sociedades do *Peer Group*. A atribuição de outras componentes fixas de remuneração e a remuneração variável do COO não se encontram alinhadas com a mediana de remunerações dos COO nas sociedades do *Peer Group*.

Nesta medida, a Comissão de Remunerações fará uma proposta de alteração à política de remuneração aplicável ao COO a submeter à Assembleia Geral anual.

2. Outros membros dos órgãos de administração e fiscalização

Não obstante a Comissão de Remunerações ter tomado boa nota do diagnóstico efetuado pela entidade externa e independente, tendo em consideração a situação financeira da INAPA e do grupo

em que esta se insere, conforme refletida no relatório e contas consolidado de 2016, as perspetivas de curto prazo da empresa, dos mercados relevantes e, de uma forma geral, da conjuntura económica nacional e internacional, entende-se que este não será o momento oportuno para propor modificações às políticas remuneratórias dos órgãos de administração e fiscalização da INAPA (com exceção da sua Comissão Executiva).

Com este propósito, a Comissão de Remunerações apresentará uma proposta de alteração parcial da política de remunerações, no que se refere à remuneração dos membros da Comissão Executiva, que se pautará pelo incremento da capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais existentes no mercado, aumentando também o nível de competitividade dos níveis de remuneração existentes na INAPA com as práticas em vigor no mercado.

Lisboa, 6 de abril de 2017

A Comissão de Remunerações