

PONTO 6

PROPOSTA DE REVISÃO PARCIAL DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA INAPA

Considerando que:

- a) A Comissão de Remunerações da Inapa – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (“**INAPA**”) 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.
- b) Na declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização preparada pela Comissão de Remunerações, nos termos do disposto no número 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 18 de Junho, e submetida à apreciação da Assembleia Geral anual da INAPA, foram apreciadas as políticas remuneratórias em vigor e antecipadas sugestões destinadas a assegurar que as políticas de remuneração são adequadas e refletem o perfil de risco e os objetivos de longo prazo da INAPA.
- c) As políticas de remuneração devem atender às práticas do mercado.
- d) A prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.
- e) 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 e entende que esta medida poderá promover o 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.
- f) Cumpre à Comissão de Remunerações da INAPA definir os princípios de enquadramento das políticas de remuneração dos membros dos órgãos sociais, submetendo-os à Assembleia Geral e, uma vez aprovados, elaborar os regulamentos de execução e fixar a referida remuneração.

A Comissão de Remunerações submete à aprovação da assembleia geral de acionistas uma proposta de alteração parcial da política de remuneração dos membros executivos do conselho de administração da INAPA, que se encontra anexa a este documento.

Lisboa, 6 de abril de 2017

A Comissão de Remunerações

Anexo

PROPOSTA DE REVISÃO PARCIAL DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA INAPA

1. Princípios Base

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Inapa – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (“**INAPA**” ou “**Sociedade**”) assenta num conjunto de princípios que visam garantir:

1. um modelo de *governance* alinhado com as melhores práticas;
2. simplicidade, clareza, transparência, e alinhamento com a cultura da INAPA e, tendo igualmente em conta o grupo em que esta se insere;
3. competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado e a equidade, sendo que a prática remuneratória assenta em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados;
4. prossecução da excelência na gestão, através de um conjunto de práticas empresariais de referência, que possibilitem à INAPA a obtenção de equilíbrio e sustentabilidade;
5. uma remuneração fixa alinhada com o mercado e com as funções efetivamente desempenhadas, que permita atrair e reter profissionais com as necessárias qualificações, uma remuneração variável, que vise estimular o desempenho individual e do grupo, bem como premiar os resultados alcançados e uma política de benefícios alinhada com as melhores práticas de mercado;
6. o 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
7. o alinhamento dos interesses de todos os acionistas, nomeadamente no que se refere à sustentabilidade dos resultados de curto, médio e longo prazo e a uma prudente gestão do risco, através de mecanismos de diferimento, redução e reversão da componente de remuneração variável.

Para este efeito, cumpre à Comissão de Remunerações da INAPA definir os princípios de enquadramento das políticas de remuneração dos membros dos órgãos sociais, submetendo-os à Assembleia Geral e, uma vez aprovados, elaborar os regulamentos de execução e fixar a referida remuneração.

A INAPA recorreu a entidade externa e independente a fim de aferir o nível de competitividade, face ao mercado nacional comparável, da componente fixa e variável da remuneração dos membros dos órgãos sociais.

Considera-se essencial que a remuneração fixa represente uma parte suficientemente elevada da remuneração total, por forma a garantir o adequado equilíbrio entre as componentes fixas e variáveis (quando as mesmas devam existir) da remuneração total.

A remuneração variável deverá estar alinhada com a estratégia definida para a INAPA, assim como com os seus objetivos, valores e interesses de longo prazo.

De acordo com estes princípios, a atribuição de uma componente variável de remuneração deve manter-se vinculada ao desempenho e ao crescimento sustentável dos resultados da organização, assim como às condições de mercado e aos possíveis riscos que possam afetar o negócio. Deste modo, garante-se um modelo sustentável financeiramente, não prejudicial para a instituição e para os acionistas.

Neste sentido, é recomendável ainda assegurar o diferimento de parte da remuneração variável, nos termos referidos abaixo.

É igualmente aconselhável que sejam previstos mecanismos de redução ou retenção parcial da remuneração variável, com o objetivo de promover o alinhamento com os requisitos legais e regulamentares, bem como observar as recomendações e orientações emitidas pelas entidades competentes. A faculdade de reduzir parcialmente o pagamento de remuneração diferida e cujo pagamento não tenha ainda sido deliberado, bem como de reter uma parte da remuneração variável cuja atribuição ao administrador executivo já tenha sido deliberada (com a condição de o pagamento vir a ser parcialmente retido em face de circunstâncias determinadas), deve ficar limitada a eventos extremamente significativos, devidamente identificados, nas quais as pessoas abrangidas tenham tido uma participação direta.

A aplicação do mecanismo de retenção parcial deve ser supletiva em relação ao mecanismo de redução parcial; isto é, em caso de verificação de um evento extremamente significativo, a aplicação do mecanismo de redução será preferencial e apenas quando este se encontrar esgotado e seja considerado insuficiente deve ser ponderado o recurso ao mecanismo de retenção parcial.

2. Âmbito, estrutura e determinação da Remuneração

2.1 Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos da INAPA integra uma componente fixa e uma componente variável.

A componente variável tem um carácter anual (Remuneração Variável Anual), não sendo proposto, neste momento, implementar uma componente de longo prazo (Remuneração Variável de Longo Prazo).

2.1.1 Remuneração Fixa

A componente fixa pretende remunerar adequadamente a função desempenhada, atendendo a fatores como a natureza e complexidade da função, as competências requeridas, a competitividade de mercado e a sustentabilidade da performance do grupo.

A remuneração fixa anual resulta do pagamento de 14 salários mensais, e deverá estar alinhada com a mediana do mercado, aferida através da referida análise da entidade externa independente.

2.1.2 Remuneração Variável

A atribuição de remuneração variável tem por base os diferentes graus de consecução de objetivos quantitativos e qualitativos, previamente aprovados, que estão associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e mensuráveis. Devem ser considerados, para este efeito indicadores relacionados nomeadamente com a criação de valor para o acionista, EBITDA,

Cash Flow operacional, estrutura de capital, entre outros. Os objetivos definidos devem estar relacionados com o desempenho global do grupo.

A definição destes objetivos deve contemplar um equilíbrio entre objetivos do grupo e individuais.

Pretende-se que a avaliação seja feita num quadro anual e a atribuição da remuneração variável esteja associada ao desempenho. Como tal, o seu valor pode variar entre zero, caso o grau de consecução dos objetivos fique abaixo do mínimo definido (*threshold*) e um máximo que não exceda o dobro da componente fixa da remuneração. Para esse efeito, virá a ser definido um nível máximo de consecução a partir do qual não haverá acréscimo de remuneração variável (*cap*).

A remuneração variável anual de cada Administrador Executivo deve ser atribuída em numerário, posteriormente à aprovação de contas do ano a que diz respeito, no respeito pelos limites mínimos e condições legais.

O pagamento da remuneração variável deve respeitar ainda as regras e condições de acesso à remuneração diferida e os mecanismos de redução parcial ou retenção parcial acima mencionados.

A remuneração variável, incluindo nos casos em que a mesma já tenha sido deliberada, deve estar sujeita a mecanismos de redução parcial ou retenção parcial sempre que se comprove que o Administrador Executivo participou ou foi responsável por uma atuação que resultou em perdas significativas para a empresa ou deixou de cumprir critérios de adequação e idoneidade.

O pagamento dessa componente da remuneração fica ainda condicionado a um conjunto de condições relacionadas com o desempenho sustentado da empresa.

2.1.3 Outros benefícios

Mantém-se a prática de atribuição de benefícios, designadamente no que respeita a seguro de vida, automóvel, combustível e telemóvel, em linha com a política de benefícios aplicada aos demais colaboradores da INAPA.

2.1.4 Outras disposições

Os Administradores Executivos que exerçam cargos sociais noutras empresas do grupo consolidarão as remunerações eventualmente recebidas nesses cargos na sua remuneração global, por forma a que o montante total corresponda ao que vier a ser definido pela Comissão de Remunerações.

3. Manutenção das restantes políticas

As políticas remuneratórias aplicáveis aos demais órgãos sociais mantêm-se em vigor.

4. Disposição final

A presente política, bem como a sua implementação, será objeto de revisão anual pela Comissão de Remunerações, cabendo a esta a apresentação aos acionistas das alterações que entenda justificadas.