

# PROPOSTAS

# PONTO 1

**SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 16 DE ABRIL DE 2019**

**PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO  
RELATIVA AO RELATÓRIO DE GESTÃO, AO RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO, ÀS  
CONTAS DO EXERCÍCIO E DEMAIS  
DOCUMENTOS DE PRESTAÇÃO DE CONTAS INDIVIDUAIS DE 2018**

**PONTO 1.**

Propomos a aprovação do Relatório de Gestão, do Relatório do Governo Societário, das contas do exercício e dos demais documentos de prestação de contas individuais de 2018, nos termos submetidos à apreciação dos Senhores Accionistas.

Lisboa, 18 de Março de 2019

O Conselho de Administração

## PONTO 2

**SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 16 DE ABRIL DE 2019**

**PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO  
RELATIVA AOS DOCUMENTOS DE CONSOLIDAÇÃO DE CONTAS E À DEMONSTRAÇÃO  
FINANCEIRA CONSOLIDADA (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE)  
REFERENTES AO EXERCÍCIO DE 2018**

**PONTO 2.**

Propomos a aprovação dos documentos de prestação de contas consolidadas e a demonstração não financeira consolidada (Relatório de Sustentabilidade) relativos ao exercício de 2018, nos termos submetidos à apreciação dos Senhores Accionistas.

Lisboa, 18 de Março de 2019

O Conselho de Administração

## PONTO 3

**SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 16 DE ABRIL DE 2019**

**PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO RELATIVA À APLICAÇÃO DE RESULTADOS  
(TRANSCRIÇÃO DA PROPOSTA QUE CONSTA DO RELATÓRIO DE GESTÃO)**

**PONTO 3.**

- Considerando que a Sociedade deve manter uma estrutura financeira compatível com o crescimento sustentado do Grupo que tutela nas diversas Áreas de Negócio onde opera,
- Considerando que a independência da Sociedade perante o sistema financeiro passa pela preservação no curto, médio e longo prazo de níveis de endividamento consolidados que permitam a manutenção de indicadores sólidos de solvabilidade, e
- Considerando que a Comissão de Remunerações e a Comissão Executiva da Sociedade já tomaram posição quanto aos montantes que, no seu entendimento, podem vir a ser pagos, respetivamente, aos membros do Conselho de Administração e aos Colaboradores da Sociedade relativamente ao exercício de 2018, sendo por isso conhecido o valor total aproximado,

Propõe-se:

1. Que o Resultado Líquido do exercício apurado nas contas individuais, segundo o normativo IFRS, no montante de 132.554.336,91 euros (cento e trinta e dois milhões, quinhentos e cinquenta e quatro mil, trezentos e trinta e seis euros e noventa e um cêntimos) tenha a seguinte aplicação:

Dividendos às ações em circulação.....	41.267.947,52 euros*
	(0,512 euros por ação)
Reservas livres.....	87.286.389,39 euros
Participação dos Colaboradores e	

Administração nos lucros do exercício até.....4.000.000,00 euros

\* excluindo as ações próprias em carteira; para o efeito foram consideradas 668.540 ações próprias; caso, à data de pagamento, esse montante seja alterado, o valor global de dividendos a pagar poderá ser ajustado, mantendo-se inalterado o valor a pagar por ação.

2. Que a distribuição individual da participação nos lucros seja efetuada pela Comissão Executiva na parte relativa aos Colaboradores e pela Comissão de Remunerações na parte relativa aos Administradores e que, caso não seja integralmente distribuído o montante afeto à participação nos lucros, o remanescente seja aplicado em Reservas Livres.
3. Que o valor relativo à participação dos Colaboradores e Administradores nos lucros do exercício que nos termos das normas contabilísticas aplicáveis foi especializado em custos com pessoal, seja revertido através do crédito do respetivo montante em reservas livres.

Lisboa, 18 de Março de 2019

O Conselho de Administração,



## PONTO 4



SODIM, SGPS, S.A.

Assembleia Geral Anual de Accionistas da  
Semapa – Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A.  
de 16 de Abril de 2019

Proposta relativa ao Ponto 4. da Ordem de Trabalhos

Considerando a actuação dos Órgãos de Administração e Fiscalização da sociedade durante o exercício findo, propõe-se que, nos termos dos artigos 376.º n.º 1, alínea c) e 455.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais, a assembleia manifeste o seu apreço pela acção desenvolvida pelos referidos órgãos, aprovando um voto de confiança nos mesmos bem como nos respectivos membros.

Lisboa, 18 de Março de 2019

A Accionista

SODIM, SGPS, S.A.

# PONTO 5



SODIM, SGPS, S.A.

Assembleia Geral Anual de Accionistas da  
Semapa – Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A.  
de 16 de Abril de 2019

Proposta relativa ao Ponto 5. da Ordem de Trabalhos

Tendo o Conselho de Administração, em reunião realizada no passado dia 31 de Outubro de 2018, deliberado eleger por cooptação para o cargo de Presidente do Conselho de Administração da sociedade o Senhor Dr. Heinz-Peter Elstrodt, preenchendo o lugar que se encontrava vago, propomos que, nos termos do previsto no n.º 4 do artigo 393.º do Código das Sociedades Comerciais, se proceda à ratificação da referida designação.

Lisboa, 18 de Março de 2019

A Accionista

SODIM, SGPS, S.A.

**INFORMAÇÃO PREPARATÓRIA**  
**RELATIVA AO PONTO 5 DA ORDEM DE TRABALHOS**

## **INFORMAÇÃO A QUE SE REFERE A AL. D) DO N.º 1 DO ARTIGO 289.º DO CÓDIGO DAS SOCIEDADES COMERCIAIS**

### **IDENTIFICAÇÃO**

Nome completo: Heinz-Peter Elstrodt  
Nacionalidade: Alemã  
Ano de nascimento: 1956

### **QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS**

Licenciatura em Administração de Empresas e Engenharia Industrial pela Universidade de Karlsruhe, Alemanha (1979) e PhD em Economia pela Universidade de Augsburg, Alemanha (1982).

### **ACTIVIDADE PROFISSIONAL**

Heinz-Peter Elstrodt exerce funções como administrador em várias empresas e de docência na London Business School, enquanto Executive Fellow, e no âmbito da gestão de empresas familiares. Trabalhou desde 1983 até 2015, na consultora McKinsey & Co., Inc., tendo exercido funções como Presidente da mesma, para a América Latina, desde 2004.

Heinz-Peter Elstrodt tem apoiado várias empresas familiares em processos de transição geracional e de profissionalização da gestão, tendo reconhecida experiência e conhecimentos nas áreas de governo societário, planeamento financeiro e estratégia e desenvolvimento de liderança de empresas familiares.

Exerce, desde Janeiro de 2019, funções como Presidente do Conselho de Administração da Semapa - Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A. e da Sodim, SGPS, S.A.

### **CARGOS SOCIAIS ACTUALMENTE EXERCIDOS**

- Semapa - Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A. - Presidente do Conselho de Administração Sodim, SGPS, S.A. - Presidente do Conselho de Administração
- Sodim, SGPS, S.A. - Presidente do Conselho de Administração
- Cimigest, SGPS, S.A. - Presidente do Conselho de Administração

### **OUTROS CARGOS SOCIAIS EXERCIDOS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS**

- Lojas Renner S.A. – Membro do Conselho de Administração
- Camargo Corrêa S.A. – Membro do Conselho de Administração

### **ACÇÕES SEMAPA**

Não é titular de acções representativas do capital social da Semapa - Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A.

Março de 2019

## PONTO 6



SODIM, SGPS, S.A.

**Assembleia Geral Anual de Accionistas da  
Semapa – Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A.  
de 16 de Abril de 2019**

**Proposta relativa ao Ponto 6. da Ordem de Trabalhos**

Considerando que se encontra vago o cargo de membro da Comissão de Remunerações da Sociedade, em virtude da renúncia apresentada pelo Senhor Eng.º Frederico José da Cunha Mendonça e Meneses em 1 de Março de 2019, propõe-se que seja eleito, para exercer essas funções até ao final do mandato em curso dos restantes titulares dos órgãos sociais, o Senhor Dr. João do Passo Vicente Ribeiro.

Lisboa, 18 de Março de 2019

A Accionista

SODIM, SGPS, S.A.



**INFORMAÇÃO PREPARATÓRIA**  
**RELATIVA AO PONTO 6 DA ORDEM DE TRABALHOS**

## JOÃO DO PASSO VICENTE RIBEIRO



**Data e Local de Nascimento:** 20 de Maio de 1948, Lisboa

**Estado Civil:** casado, um filho

### Formação Académica

1979	MBA - INSEAD, Fontainebleau, França
1973	Licenciatura em Finanças - Instituto Superior de Economia, Lisboa
1964	Liceu no Colégio Militar, Lisboa

### Experiência Profissional

#### **No presente:**

- Unicre – Instituição Financeira de Crédito, S.A. – Presidente do Conselho Fiscal (desde Julho 2017)
- Bensaúde Participações SGPS, S.A. – Membro do Conselho Fiscal (desde Maio 2015)
- Vila Galé Gest, S.A. - Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários - Membro do Conselho Fiscal (desde Janeiro 2017)

#### **Anterior:**

Nov2017– Mar2018	Oi, S.A. (Brasil) – Director Estatutário (executivo) Empresa brasileira de telecomunicações, cotada em bolsa
2015-2017	Oi, S.A. (Brasil) - Administrador Membro do Comité de Governança Corporativa e Finanças Membro do Comité de Riscos e Contingências
2015-2017	Pharol SGPS, S.A. – Administrador Ex-PT SGPS, S.A., empresa cotada em bolsa
Nov2011-Mar2012	Coordenador do Grupo de Trabalho sobre Mecanismos e Instrumentos Financeiros de Apoio às Empresas Turísticas – Despacho 497/2012 da Secretária de Estado do Turismo do XIX Governo Constitucional
Jun-Nov 2008	BPN – Administrador Executivo (administração presidida pelo Dr. Miguel Cadilhe) Banco Português de Negócios

2008-2009	SLN – Administrador Sociedade Lusa de Negócios, SGPS, S.A.
2008-2009	Grupo Português de Saúde, SGPS, S.A. – Presidente do Conselho de Administração
2008-2009	British Hospital XXI S.A. – Presidente do Conselho de Administração
2007-2008	Quadrantis Capital, S.A. – Presidente e Fundador Sociedade de Capital de Risco, SA
2004-2007	PME Investimentos, S.A. – Presidente Executivo Sociedade de Investimento
2002-2003	APFIN – Presidente Associação Portuguesa das Sociedades Gestoras de Patrimónios e Fundos de Investimento
2002-2003	AF Investimentos – Administrador Sociedade Gestora de Patrimónios e Fundos de Investimento, Grupo Banco Comercial Português
1998-2002	BCP Private Banking – Director Geral Banco Comercial Português
1992-1998	BCP/BPA Direcção de Grandes Empresas – Director Geral Banco Português do Atlântico/Banco Comercial Português
1989-1995	Leasing Atlântico – Administrador Grupo Banco Português do Atlântico / Banco Comercial Português
1987-1992	BPA Direcção Comercial Sul – Director Geral Banco Português do Atlântico
1986-1987	BPA Direcção Regional de Lisboa – Director Regional Banco Português do Atlântico
1983-1986	BPA Sucursal de Londres – Director Geral Adjunto Banco Português do Atlântico, Londres
1980-1983	BPA Sucursal de Paris – Director Geral Adjunto Banco Português do Atlântico, Paris
1974-1975	Instituto de Crédito de Angola, Luanda Departamento Internacional – Director

### **Outras**

Desde Nov2017	Ordem dos Economistas – Membro do Conselho de Especialidade Profissional de Economia e Gestão Empresariais
---------------	--

2011-2017	Naves, S.A. - Sociedade de Capital de Risco - Membro da Comissão de Avaliação de Projetos/Comissão Consultiva
2005-2010	Membro do Conselho Fiscal da Associação dos Antigos Alunos do Colégio Militar
1999	Seminário de Estratégia para a Alta Direcção do BCP INSEAD, Fontainebleau
1984	Bankers Course E.C.G.D. Londres
1982	Executive Operations Seminar Citybank, Nova Iorque
1980	Estágio no Chase Manhattan Bank Ltd, Londres  Executive Training Program no Manufacturers Hannover Trust Ltd, Londres
1974	LBI Banking Course Lloyds Bank International Ltd., Londres  International Banking Course West London College, Londres
1971-1973	Monitor da Cadeira de Economia Aplicada II Instituto Superior de Economia, Lisboa
1971	Estágio no Midland Bank Ltd., Londres

### **Aptidões Linguísticas**

Português	Língua materna
Francês	Muito boa compreensão, boa expressão oral e escrita
Inglês	Muito boa compreensão, boa expressão oral e escrita

### **Accões Semapa**

Não é titular de acções da Semapa – Sociedade de Investimento e Gestão, SGPS, S.A.

Março de 2019

## PONTO 7

Handwritten signature and initials.

**SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 2019**

**DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES  
RELATIVA À POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES**

**DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO  
DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO  
DA SEMAPA**

*I. Introdução*

A Comissão de Remunerações da Semapa tem vindo a elaborar a declaração sobre política de remunerações desde 2007, inicialmente no âmbito de uma recomendação da CMVM, desde 2009 já com o enquadramento da Lei nº 28/2009 de 19 de Junho e mais recentemente em linha com as recomendações constantes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance de 2018.

Muito embora esta Comissão entenda como boa política a estabilidade da declaração durante todo o período do mandato, as alterações do regime recomendatório seguido pela Semapa ditaram algumas alterações que, sendo relevantes, não modificam a essência das opções seguidas.

Como resulta claramente das várias opções e explicações que vão ressaltando ao longo do texto, o resultado final que se procurou foi uma conciliação entre, por um lado, aquilo que são as novas tendências em termos de opções de remuneração de gestão, e por outro, o peso da história, opções anteriores e as características próprias desta empresa.

*II. Enquadramento legal e recomendatório*

A presente declaração tem como enquadramento a já referida Lei 28/2009 de 19 de Junho e as recomendações do Instituto Português de Corporate Governance .

Quanto àquele diploma legal, para além do que determina quanto à periodicidade da declaração e sua aprovação e quanto à divulgação do seu teor, dispõe relativamente ao conteúdo determinando que a declaração contenha informação relativa:

- a) Aos mecanismos que permitam o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade;*
- b) Aos critérios de definição da componente variável da remuneração;*
- c) À existência de planos de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções por parte de membros dos órgãos de administração e de fiscalização;*
- d) À possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;*
- e) Aos mecanismos de limitação da remuneração variável, no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.*

Já no que respeita ao enquadramento recomendatório, recomenda o Instituto Português de Corporate Governance o seguinte:

*V.2.2. A comissão de remunerações deve aprovar, no início de cada mandato, fazer executar e confirmar, anualmente, a política de remuneração dos membros dos órgãos e comissões da sociedade, no âmbito da qual sejam fixadas as respetivas componentes fixas, e, quanto aos administradores executivos ou administradores pontualmente investidos de tarefas executivas, caso exista componente variável da remuneração, os respetivos critérios de atribuição e de mensuração, os mecanismos de limitação, os mecanismos de diferimento do pagamento da remuneração e os mecanismos de remuneração baseados em opções ou ações da própria sociedade.*

*V.2.3. A declaração sobre a política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, deverá conter adicionalmente:*

- (i) A remuneração total discriminada pelos diferentes componentes, a proporção relativa da remuneração fixa e da remuneração variável, uma explicação do modo como a remuneração total cumpre a política de remuneração adotada, incluindo a forma como contribui para o desempenho da sociedade a longo prazo, e informações sobre a forma como os critérios de desempenho foram aplicados;*
- (ii) As remunerações provenientes de sociedades pertencentes ao mesmo grupo;*
- (iii) O número de ações e de opções sobre ações concedidas ou oferecidas, e as principais condições para o exercício dos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições;*
- (iv) Informações sobre a possibilidade de solicitar a restituição de uma remuneração variável;*
- (v) Informações sobre qualquer afastamento do procedimento de aplicação da política de remuneração aprovada, incluindo a explicação da natureza das circunstâncias excecionais e a indicação dos elementos específicos objeto de derrogação;*
- (vi) Informações quanto à exigibilidade ou inexigibilidade de pagamentos relativos à cessação de funções de administradores.*

### *III. Regime legal e estatutário aplicável à sociedade*

Qualquer definição de remunerações não pode deixar de ter em conta quer o regime legal geral quer o regime particular acolhido pelos estatutos da sociedade, quando for caso disso.

O regime legal para o Conselho de Administração vem essencialmente estabelecido no artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais, e do mesmo resulta essencialmente o seguinte:

- A fixação das remunerações compete à assembleia geral de acionistas ou a uma comissão por aquela nomeada.
- Aquela fixação de remunerações deve ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade.



Paul #7

- 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 incide sobre distribuições de reservas nem sobre qualquer parte do lucro do exercício que não pudesse, por lei, ser distribuído aos acionistas.

Para o Conselho Fiscal e para os membros da Mesa da Assembleia Geral determina a lei que a remuneração deve 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.

Já no que respeita aos estatutos, no caso da Semapa existe uma cláusula específica apenas para o Conselho de Administração, a décima sétima, que rege simultaneamente o regime de reforma, e tem, na parte que aqui interessa, o seguinte conteúdo:

*"2 – A remuneração dos administradores [...] é fixado por uma Comissão de Remunerações constituída por número ímpar de membros e eleita pela Assembleia Geral.*

*3 - A remuneração pode ser constituída por uma parte fixa e uma parte variável, que englobará uma participação nos lucros, não podendo esta participação nos lucros ser superior, para o conjunto dos administradores, a cinco por cento do resultado líquido do exercício anterior. "*

É este o enquadramento formal em que deve ser definida a política de remunerações.

#### *IV. Elementos históricos*

A Semapa pagou pela primeira vez remuneração variável aos seus administradores no ano de 2002, e tem vindo a fazê-lo desde então, ainda que com diferentes formalismos. Houve anos em que o pagamento foi feito a partir de uma aplicação de resultados deliberada diretamente em assembleia geral e anos em que, não havendo deliberação específica dos acionistas quanto ao montante a pagar, foi a mesma fixada pela Comissão de Remunerações apenas com o enquadramento legal, regulatório e desta declaração.

O procedimento mais recente, que se tem mantido, é o do respetivo montante, em conjunto com o montante destinado à remuneração variável dos restantes colaboradores, ser expressamente incluído na proposta de aplicação de resultados a deliberar pelos acionistas.

Note-se que a atribuição de uma percentagem do resultado prevista nos estatutos não é aplicada de forma direta, mas antes como um indicador, por um lado, e como um limite estatutário, por outro, de valores que são apurados de forma mais elaborada tendo em conta todos os fatores que constam da declaração sobre política de remunerações em vigor e os KPIs abaixo referidos.

Quanto ao Conselho Fiscal foi desde a constituição da sociedade remunerado com uma quantia mensal fixa. Já os membros da Mesa da Assembleia desde que passaram a ser

Mar. 73

remunerados, também o foram através de uma remuneração determinada em função das reuniões efetivamente ocorridas.

## V. Princípios Gerais

Os princípios gerais a observar na fixação das remunerações dos órgãos sociais são essencialmente aqueles que de forma muito genérica resultam da lei: por um lado as funções desempenhadas e por outro a situação económica da sociedade. Se a estes acrescentarmos as condições gerais de mercado para situações equivalentes, encontramos aqueles que nos parecem ser os três grandes princípios gerais:

### a) Funções desempenhadas.

Há que ter em conta as funções desempenhadas por cada titular de órgãos sociais não apenas num sentido formal, mas num sentido mais amplo da atividade efetivamente exercida e das responsabilidades que lhe estão associadas. Não estão na mesma posição todos os administradores executivos entre si, nem muitas vezes todos os membros do conselho fiscal, por exemplo. A ponderação das funções deve ser efetuada no seu sentido mais amplo e deve considerar critérios tão diversos como, por exemplo, a responsabilidade, o tempo de dedicação, ou o valor acrescentado para a empresa que resulta de um determinado tipo de intervenção ou de uma representação institucional.

Também a existência de funções desempenhadas noutras sociedades dominadas não pode ser alheia a esta ponderação, pelo que significa por um lado em termos de aumento de responsabilidade e por outro em termos de fonte cumulativa de rendimento.

Importa aqui referir que a experiência com a Semapa tem revelado que os administradores nesta sociedade, ao contrário do que é típico em sociedades desta natureza, não se têm sempre dividido dicotomicamente de forma homogénea entre executivos e não executivos. Há um conjunto de administradores que têm poderes delegados e que são comumente chamados executivos, mas entre aqueles que não têm poderes delegados existiram já as mais diversas formas e proximidades de participação na vida da sociedade.

### b) A situação económica da sociedade.

Também este critério tem que ser compreendido e interpretado com cuidado. A dimensão da sociedade e inevitável complexidade da gestão associada, são claramente aspetos relevantes da situação económica entendida na sua forma mais lata. As implicações existem quer na necessidade de remunerar uma responsabilidade que é maior em sociedades maiores e com modelos de negócio complexos quer na capacidade de remunerar adequadamente a gestão.

c) Critérios de mercado.

O encontro entre a oferta e a procura é incontornável na definição de qualquer remuneração, e os titulares dos órgãos sociais não são exceção. Só o respeito pelas práticas do mercado permite manter profissionais de um nível ajustado à complexidade das funções a desempenhar e responsabilidades a assumir, e assim assegurar não só os interesses do próprio mas essencialmente os da sociedade e a criação de valor para todos os seus acionistas. No caso da Semapa, pelas suas características e dimensão, os critérios de mercado a ter em conta são não só os nacionais mas também os internacionais.

## VI. Enquadramento dos princípios no regime legal e recomendatório

Expostos os antecedentes históricos mais relevantes e consignados os princípios gerais adotados importa agora fazer o enquadramento dos princípios nos regimes normativos aplicáveis.

1. Alínea a) do artigo 2º da Lei 28/2009. Alinhamento de interesses.

O primeiro aspeto que a Lei 28/2009 considera essencial em termos de informação nesta declaração é o da explicitação dos mecanismos que permitam o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade.

Creemos que o sistema remuneratório em vigor na Semapa é bem sucedido no assegurar desse alinhamento. Em primeiro lugar por ser uma remuneração que se procura justa e equitativa no âmbito dos princípios enunciados, e em segundo lugar por associar os membros do órgão de administração aos resultados através de uma componente variável da remuneração que tem nos resultados o fator preponderante.

2. Alínea b) do artigo 2º da Lei 28/2009. Critérios para a componente variável.

A informação sobre os critérios para a definição da componente variável da remuneração é o segundo dos aspetos exigidos pelo diploma legal referido.

A fixação da componente variável da remuneração tem por base um valor *target* aplicável a cada administrador e que é devido em condições de desempenho do próprio e da sociedade que correspondam às expetativas e aos objetivos previamente fixados. Este valor *target* é definido ponderando os princípios acima referidos - mercado, funções concretas, situação da sociedade -, com destaque para situações comparáveis de mercado em funções de relevância equivalente. Um outro fator relevante na definição dos *targets* é a opção pela inexistência na Semapa de planos de ações ou opções de aquisição de ações.

As ponderações do desempenho efetivo face às expetativas e objetivos, que determinam a variação em relação ao *target*, têm por base um conjunto de KPIs, quantitativos e qualitativos, relacionados com o desempenho da sociedade e do administrador em causa, e nos quais relevam especialmente o EBITDA, os resultados

hml-  
77

líquidos e o *cash flow*. Uma das componentes do EBITDA não é aferida em relação ao exercício mais sim a um EBITDA teórico determinado por referência ao plano de médio prazo. Através deste indicador específico foi introduzida uma abordagem que tem já em conta o desempenho de médio prazo da sociedade.

3. Alínea c) do artigo 2º da Lei 28/2009. Planos de ações ou opções.

A opção pela existência ou não de planos de atribuição de ações ou opções é de natureza estrutural. A existência de um plano desta natureza não é um simples acréscimo ao sistema remuneratório existente, sendo antes uma modificação profunda do que existe já, pelo menos em termos de remuneração variável.

Muito embora um regime remuneratório estruturado desta forma não seja incompatível com os estatutos da sociedade, entendemos que a redação da respetiva cláusula estatutária e o histórico existente apontava na manutenção de um sistema remuneratório global sem uma componente de ações ou opções.

Não significa isto que não reconheçamos os méritos de uma componente de ações ou opções na remuneração da administração, nem tão pouco que não estejamos recetivos a encontrar uma nova forma de estruturação da remuneração da administração com esta componente, mas o recurso a planos de ações e opções não é essencial para assegurar os princípios que defendemos e, como se disse, não cremos que fosse essa a opção base dos acionistas da sociedade.

4. Alínea d) do artigo 2º da Lei 28/2009. Momento do pagamento da remuneração variável.

É já abundante a literatura que defende o diferimento do pagamento da parte variável da remuneração para um momento posterior, que permita de alguma forma estabelecer uma relação mais direta entre a remuneração e o impacto da gestão na sociedade num prazo mais alargado.

Aceitamos o princípio em abstrato como bom, mas conjugam-se dois factos que não levam a que essa opção seja tomada por agora, não obstante a existência de um indicador específico que afere o desempenho sustentável a médio prazo conforme referido no ponto 2 deste capítulo. O primero deles é o elemento histórico, da prática que vem sendo já seguida com sucesso há muitos anos sem esse elemento de diferimento, e o segundo são os antecedentes de estabilidade das pessoas nas posições de administração nesta sociedade que, inevitavelmente, as compromete com o médio e longo prazo em que os resultados vão continuar a condicionar a sua remuneração.

5. Alínea e) do artigo 2º da Lei 28/2009. Mecanismos de limitação da remuneração variável.

Defende-se com este mecanismo a limitação da remuneração variável no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.

*Handwritten signature and initials*

Também neste mecanismo transparece uma preocupação de que o bom desempenho num momento, com vantagens remuneratórias para a administração, seja feito em sacrifício de um bom desempenho futuro.

Igualmente aqui, por maioria de razão, se aplicam os raciocínios *supra*. Note-se, aliás, que se trata de uma solução com pouco efeito prático se não for associada a um diferimento relevante da remuneração, o que não se propõe para a Semapa.

6. Recomendações V.2.2. e V.2.3 - Aprovação da Política de remunerações.

A recomendação V.2.2 prevê que a política de remuneração dos membros dos órgãos da sociedade seja aprovada no início de cada mandato, executada e confirmada anualmente, prática que é seguida na Semapa. Prossegue depois esta recomendação e a seguinte para identificarem um conjunto de matérias cuja inclusão nesta declaração prevêem. Algumas das matérias aí referidas estão já incluídas noutros pontos desta declaração e outras fazem parte do relatório de governo societário que a sociedade publica anualmente. Por questões de sistematização e facilidade de consulta pelos interessados, vamos incluir aqui referência a todos os tópicos, remetendo para outros pontos desta declaração quando seja caso disso e reproduzindo a informação que se encontra no relatório de governo societário sempre que se verifique essa necessidade de duplicação.

As remunerações que se indicam expressamente nesta declaração são remunerações passadas e não as futuras.

Relativamente às remunerações fixas, entende esta comissão que, sem prejuízo do princípio da participação acionista, a fixação das remunerações é da sua competência.

Na componente variável, cuja competência de fixação cabe igualmente a esta comissão, os respetivos critérios de atribuição e de mensuração são os estabelecidos no ponto 2 do capítulo VI desta declaração. O único mecanismo de limitação da remuneração é o que deriva do facto da parte quantitativa da componente variável estar dependente de haver um atingimento mínimo dos KPIs. Como se disse antes, não existe nesta sociedade diferimento do pagamento da remuneração variável nem mecanismos de remuneração baseados em ações ou opções de aquisição de ações da própria sociedade.

(i) Segue a indicação da remuneração total dos vários órgãos sociais discriminada pelos diferentes componentes e com a proporção relativa da remuneração fixa e da remuneração variável, relativa ao exercício de 2018, sendo que a remuneração variável foi paga em 2018 mas diz respeito ao desempenho de 2017:

Conselho de Administração	Remuneração Fixa		Remuneração Variável	
	Montante	Percentagem relativa	Montante	Percentagem relativa
António Pedro de Carvalho Viana-Baptista	128.305,13	100%	—	—



Conselho de Administração	Remuneração Fixa		Remuneração Variável	
	Montante	Percentagem relativa	Montante	Percentagem relativa
Carlos Eduardo Coelho Alves	77.825,00	100%	—	—
Filipa Mendes de Almeida de Queiroz Pereira	47.466,66	100%	—	—
Francisco José de Melo e Castro Guedes	77.825,00	100%	—	—
João Nuno de Sottomayor Pinto de Castello Branco	761.199,25	53,47%	662.411,00	46,53%
José Miguel Pereira Gens Paredes	315.969,50	35,89%	564.464,00	64,11%
José António do Prado Fay	78.259,58	100%	—	—
Lua Mónica Mendes de Almeida de Queiroz Pereira	47.466,66	100%	—	—
Mafalda Mendes de Almeida de Queiroz Pereira	47.466,66	100%	—	—
Manuel Custódio de Oliveira	45.337,50	100%	—	—
Paulo Miguel Garcês Ventura	315.969,50	36,84%	541.667,00	63,16%
Pedro Mendonça de Queiroz Pereira	344.576,14	27,19%	922.866,00	72,81%
Ricardo Miguel dos Santos Pacheco Pires	295.381,25	35,55%	535.403,00	64,45%
Vítor Manuel Galvão Rocha Novais Gonçalves	77.825,00	100%	—	—
Vítor Paulo Paranhos Pereira	128.305,13	100%	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>2.789.177,96</b>	<b>—</b>	<b>3.226.811,00</b>	<b>—</b>

NOTA: Montantes em Euros

Conselho Fiscal	Remuneração Fixa		Remuneração Variável	
	Montante	Percentagem relativa	Montante	Percentagem relativa
José Manuel Oliveira Vitorino	20.303,88	100%	—	—
Miguel Camargo de Sousa Eiró	13.369,21	100%	—	—
Gonçalo Nuno Palha Gaio Picão Caldeira	15.999,97	100%	—	—
Maria da Graça Torres Ferreira da Cunha	9.758,63	100%	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>59.431,69</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

NOTA: Montantes em Euros

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral auferiu exclusivamente uma remuneração fixa no montante de 3.000 Euros.

Os valores totais foram fixados em execução dos princípios acima definidos no capítulo V desta declaração. Quanto à forma como a política de remuneração contribui para o desempenho de longo prazo remete-se para os pontos 1, 2 e 4 do capítulo VI. Os critérios de desempenho referidos no ponto 2 do capítulo VI foram aplicados de

forma matemática na sua parte quantitativa, e através de apreciações valorativas realizadas pelos responsáveis hierárquicos e ponderadas pela Comissão de Remunerações.

(ii) Os órgãos sociais não são remunerados noutras sociedades em relação de grupo com a Semapa. Note-se que aqui a relação de grupo é usada no seu sentido técnico-jurídico, facto que explica que não sejam referidos alguns casos identificados no relatório de governo societário da Semapa para sociedades em relação de domínio ou sujeitas a domínio comum.

(iii) Não há na sociedade planos de ações ou opções de aquisição de ações, como acima se fez referência no ponto 3 do capítulo VI.

(iv) Não está instituído qualquer mecanismo que permita à sociedade solicitar a restituição de remuneração variável paga.

(v) Não há qualquer afastamento do procedimento de aplicação da política de remuneração aprovada.

(vi) Não existem nem nunca foram fixados por esta Comissão quaisquer acordos quanto a pagamentos pela Semapa relativos à destituição ou cessação de funções de administradores. Esta circunstância resultou naturalmente dos vários casos concretos existentes na sociedade e não de uma posição de princípio desta Comissão contra a existência de acordos desta natureza. Aplica-se, assim, o regime legal supletivo nesta matéria.

## *VII. Opções concretas*

As opções concretas de política de remuneração propostas podem pois ser sumariadas da seguinte forma:

- 1<sup>a</sup> A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração tal como referido na alínea a) do Capítulo V, será composta por uma parte fixa e por uma parte variável.
- 2<sup>a</sup> A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração será composta apenas por uma parte fixa, que poderá ser diferenciada em função da acumulação de responsabilidades acrescidas.
- 3<sup>a</sup> A parte fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração consistirá num valor anual, pagável ao longo do ano, ou num valor predeterminado por cada participação em reunião do Conselho de Administração.
- 4<sup>a</sup> O processo de atribuição de remunerações variáveis aos membros executivos do Conselho de Administração deverá seguir os critérios propostos pela Comissão de Remunerações, não devendo exceder o valor global de cinco por cento do resultado líquido consolidado em formato IFRS previsto nos estatutos da sociedade.

- 5ª Na fixação de todas as remunerações, incluindo designadamente na distribuição do valor global da remuneração variável do Conselho de Administração serão observados os princípios gerais acima consignados: funções desempenhadas, situação da sociedade e critérios de mercado.
- 6ª A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e dos membros da Mesa da Assembleia Geral será composta apenas por uma parte fixa.
- 7ª As remunerações fixas dos membros do Conselho Fiscal consistirão todas num valor fixo anual, pagável ao longo do ano.
- 8ª As remunerações fixas dos membros da Mesa da Assembleia Geral consistirão todas num valor predeterminado por cada reunião, sendo inferior os valores para as segunda e seguintes reuniões que tenham lugar durante o mesmo ano.

Lisboa, 13 de Março de 2019

A Comissão de Remunerações



*José Gonçalo Ferreira Maury*



*João Rodrigo Appleton Moreira Rato*



## PONTO 8

**SEMAPA – SOCIEDADE DE INVESTIMENTO E GESTÃO, SGPS, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 16 DE ABRIL DE 2019**

**PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO  
RELATIVA À AQUISIÇÃO E ALIENAÇÃO DE ACÇÕES E OBRIGAÇÕES PRÓPRIAS**

**PONTO 8.**

Considerando as vantagens que podem advir para a sociedade da aquisição e alienação quer de acções quer de obrigações próprias, propõe-se que, nos termos do disposto nos artigos 319.º, 320.º e 354.º do Código das Sociedades Comerciais, se autorize o Conselho de Administração da sociedade, em prazo não superior a 18 meses a contar da deliberação que recair sobre a presente proposta, adquirir e alienar acções e obrigações próprias desde que tais operações sejam efectuadas em bolsa ao respectivo valor de cotação, sem que o número máximo de acções a adquirir ou alienar seja superior a 10% da quantidade total de acções da sociedade, podendo no entanto, no caso das obrigações, ser adquiridos e alienados todos os títulos que tiverem sido emitidos pela sociedade. Mais se propõe que, se necessário nos termos da legislação e regulamentação aplicável, sejam fixados pelo Conselho de Administração os demais requisitos que as transacções devem observar.

Lisboa, 18 de Março de 2019

O Conselho de Administração