



**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA
IMPRESA – SOCIEDADE GESTORA DE PARTICIPAÇÕES SOCIAIS, S.A.**

25/05/2021

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO QUATRO DA ORDEM DO DIA

Deliberar sobre a proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade apresentada pela Comissão de Remunerações.

Considerando:

- a) Que o Artigo 26º-B do Código dos Valores Mobiliários, aditado pela Lei nº 50/2020, de 25 de agosto, impõe à Comissão de Remunerações a submissão à aprovação pela assembleia geral de acionistas de uma proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- b) As recomendações, em matéria de política remuneratória, previstas no Código de Governo das Sociedades do IPCG – Instituto Português de Corporate Governance;

a Comissão de Remunerações propõe que a Assembleia Geral delibere aprovar a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da IMPRESA para o mandato em curso, nos termos e condições do documento em anexo.

Lisboa, 14 de abril de 2021

A Comissão de Remunerações,
Fernando António Lacerda Andresen Guimarães (Presidente)
Manuel Soares Pinto Barbosa e José Luís Rosado Catarino (Vogais)



IMPRESA – SOCIEDADE GESTORA DE PARTICIPAÇÕES SOCIAIS, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Nos termos e para os efeitos dos artigos 26.º-A a 26.º-F do Código dos Valores Mobiliários, a Comissão de Remunerações procedeu à revisão e consolidação das regras aplicáveis à remuneração aplicada aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da IMPRESA – Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A. (“**Sociedade**” ou “**IMPRESA**”), tendo em vista os seguintes propósitos:

Meritocracia – Dar sinal de reconhecimento ao mérito;

Simplificação – Determinar a atribuição de remuneração variável de acordo com critérios fáceis de entender;

Razoabilidade – Manter o equilíbrio entre interesses da Sociedade e dos acionistas, tendo em conta a estrutura e dimensão do Grupo IMPRESA;

Sustentabilidade – Incentivar a melhoria das condições económicas e financeiras da Sociedade e do Grupo IMPRESA numa perspetiva de longo prazo, recorrendo a objetivos de atingimento dos valores consolidados de EBITDA e de dívida remunerada líquida do Grupo IMPRESA como critérios fundamentais de atribuição da remuneração variável dos administradores que a ela têm direito, e exigindo que esses objetivos sejam atingidos num período plurianual para atribuição dessa remuneração variável;

Comparabilidade – Assegurar o alinhamento da estrutura remuneratória da Sociedade com as práticas de remuneração de sociedades admitidas à negociação em mercado regulamentado localizado em Portugal com perfil e dimensão idênticos aos da Sociedade;

Continuidade e Consistência – Assegurar a consistência da tradição remuneratória da Sociedade e do Grupo IMPRESA, considerando as atuais condições específicas de emprego e de remuneração dos trabalhadores do Grupo, remunerando os membros dos órgãos de administração e fiscalização de acordo com princípios de equidade e tendo em atenção a responsabilidade do seu cargo, o seu perfil, a sua experiência profissional, o vínculo à Sociedade (nomeadamente, pela inexistência de qualquer contrato de administração que assegure um vínculo de longo prazo), e, em particular, alinhando a remuneração do Administrador Delegado e do Presidente do Conselho de Administração pelos valores auferidos pelos principais quadros operacionais do Grupo IMPRESA, reconhecendo o paralelismo a respeito da importância do cargo, responsabilidades assumidas e impacto para os *stakeholders* entre as funções daqueles membros da administração da Sociedade e as dos responsáveis pelas várias atividades operacionais do Grupo;

Utilidade – Garantir que a remuneração, em particular a remuneração variável, a atribuir aos membros dos órgãos de administração e fiscalização é um instrumento de execução da estratégia empresarial de longo prazo da Sociedade e do Grupo IMPRESA, conferindo à Comissão de Remunerações a liberdade de rever e alterar as regras de atribuição desta remuneração sempre que esta entender necessário para assegurar o cumprimento dos propósitos antes enunciados e a prossecução dessa estratégia empresarial;



Em face do exposto, a Comissão de Remunerações da Sociedade deliberou aprovar a presente política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade para o período do mandato em curso de 2019 a 2022 (a “Política”):

Artigo 1.º

(Objeto e definições)

1. A presente Política define a remuneração base anual, a remuneração variável plurianual e os benefícios dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade.
2. Os valores de remuneração apresentados na presente Política são ilíquidos.
3. As seguintes expressões e siglas, quando utilizadas com a inicial em maiúscula, têm o seguinte significado:
 - (a) **Dívida Remunerada Líquida** – o valor de dívida remunerada líquida de caixa e disponibilidades de caixa (e outros elementos) conforme conste do “Plano e Dívida Consolidada do Grupo” aprovado anualmente pelo Conselho de Administração da Sociedade;
 - (b) **EBITDA** (*earnings before interest, taxes, depreciations and amortizations*) – conforme definido nas demonstrações financeiras consolidadas do Grupo;
 - (c) **Grupo** ou **Grupo IMPRESA** – inclui a Sociedade e todas as sociedades comerciais em relação de domínio ou grupo com a Sociedade;
 - (d) **Período de Avaliação da RVP** – corresponde a um exercício económico da Sociedade;
 - (e) **RBA** – remuneração base anual, que corresponde à remuneração fixa;
 - (f) **Reunião de Verificação e Atribuição Anual** – a reunião anual da Comissão de Remunerações convocada para discutir e deliberar sobre a atribuição e pagamento da RVP;
 - (g) **RVP** – remuneração variável plurianual;
 - (h) **Sociedade** – IMPRESA – Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A.;
4. Com exceção do Revisor Oficial de Contas, os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade que exerçam cargos sociais em sociedades do Grupo IMPRESA apenas são remunerados pelas funções exercidas na Sociedade e qualquer remuneração pelo desempenho de um cargo numa subsidiária do Grupo carecerá de autorização e definição prévia pela Comissão de Remunerações, dentro dos limites estabelecidos na Política.
5. Em caso de cessação de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade antes do termo do mandato aplicar-se-ão as regras indemnizatórias legalmente previstas, sem prejuízo do previsto nos números 6 e 7 do Artigo 4.º da presente Política



relativamente ao pagamento da RVP ao Administrador Delegado e ao Presidente do Conselho de Administração.

Artigo 2.º

(Regras gerais de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade)

1. Com exceção do Presidente do Conselho de Administração e do Administrador Delegado, os membros do Conselho de Administração da Sociedade têm apenas direito à remuneração base anual estabelecida na presente Política, paga em 14 prestações, não lhes sendo aplicáveis as disposições relativas à remuneração variável plurianual.
2. O Presidente do Conselho de Administração e o Administrador Delegado têm direito à remuneração base anual, paga em 14 prestações, e à remuneração variável plurianual, desde que estejam preenchidos os requisitos de que depende a sua atribuição e pagamento.
3. Os membros da Comissão de Auditoria são remunerados enquanto administradores.
4. O Revisor Oficial de Contas será remunerado nos termos do contrato celebrado entre este e a Sociedade, segundo os critérios estabelecidos pela Comissão de Auditoria, os quais incluem a contratação do Revisor Oficial de Contas a preços de mercado.
5. O Revisor Oficial de Contas, enquanto tal, não tem direito a qualquer outro tipo de remuneração ou subsídio, nem aos benefícios previstos nos n.ºs 1 e 2 do Artigo 5.º, à exceção daquilo que é estabelecido no contrato mencionado no número anterior.
6. A Sociedade não celebrou nem celebrará quaisquer acordos ou contratos de administração com os membros do Órgão de Administração.

Artigo 3.º

(Remuneração base anual dos membros do Conselho de Administração)

1. Os membros do Conselho de Administração da Sociedade têm direito à seguinte RBA:
 - (a) Presidente do Conselho de Administração da Sociedade - € 106.400,00;
 - (b) Vice-Presidente do Conselho de Administração da Sociedade - € 49.000,00;
 - (c) Administrador Delegado (Vogal Executivo) da Sociedade - € 280.000,00;
 - (d) Vogal Não Executivo do Conselho de Administração da Sociedade e que integre a Comissão de Auditoria - € 40.012,00;
 - (e) Vogal Não Executivo do Conselho de Administração da Sociedade - € 30.002,00.
2. À remuneração do Administrador Delegado (Vogal Executivo) da Sociedade acresce o valor anual de € 1.846,46 a título de subsídio de refeição pago em 11 prestações.



3. A Comissão de Remunerações da Sociedade pode rever anualmente o valor da RBA previsto no número anterior, alterando em consequência a presente Política, nos termos previstos no Artigo 6.º.

Artigo 4.º

(Remuneração variável plurianual do Administrador Delegado
e do Presidente do Conselho de Administração)

1. A Comissão de Remunerações deverá deliberar, por referência ao triénio relevante, a aplicação ao Administrador Delegado (pelas funções de Vogal Executivo) e ao Presidente do Conselho de Administração (pelas funções exercidas e discriminadas no Regulamento do Conselho de Administração) de um modelo de remuneração variável plurianual (RVP), com pagamento diferido a 3 anos.
2. A RVP considera seis níveis de prémios, correspondentes de 1 a 6 vezes da respetiva remuneração bruta mensal do avaliado, e tem como base os seguintes critérios cumulativos de attingimento durante um determinado Período de Avaliação da RVP:
 - (a) Avaliação positiva de desempenho, efetuada pela Comissão de Governo Societário;
 - (b) Atingimento de valor consolidado de Dívida Remunerada Líquida;
 - (c) Atingimento de valor consolidado de EBITDA.
3. A avaliação do desempenho do Administrador Delegado e do Presidente do Conselho de Administração será efetuada pela Comissão de Governo Societário em reunião a realizar nos primeiros dois meses do ano seguinte ao respetivo Período de Avaliação da RVP.
4. O montante a atribuir em cada ano a título de RVP é calculado anualmente pela Comissão de Remunerações na respetiva Reunião de Verificação e Atribuição Anual e pago de acordo com as seguintes regras:
 - (a) Os valores consolidados de Dívida Remunerada Líquida e EBITDA serão verificados por comparação entre os montantes aprovados pelo Conselho de Administração para o Período de Avaliação RVP em causa e os mapas finais de exploração e tesouraria anuais do respetivo exercício;
 - (b) A avaliação do desempenho corresponderá ao que resultar da ata da reunião da Comissão de Governo Societário referida no número anterior;
 - (c) Com base na verificação desses critérios, a Comissão de Remunerações atribuirá uma RVP de até 6 vezes a respetiva remuneração bruta mensal do Administrador Delegado e do Presidente do Conselho de Administração, nos termos descritos na grelha de avaliação descrita no Anexo I da presente Política;



- (d) O montante máximo da respetiva RVP equivale, em qualquer caso, a 6 meses do vencimento bruto do Administrador Delegado e do Presidente do Conselho de Administração;
 - (e) O montante devido a título de RVP será atribuído em numerário, sendo pago por transferência bancária;
 - (f) O pagamento da remuneração variável é diferido por 3 anos, sendo devida uma parte do montante total da RVP nas seguintes datas:
 - (i) No primeiro semestre do ano seguinte ao Período de Avaliação da RVP relevante (Período de Avaliação + 1), após a aprovação das contas anuais na Assembleia Geral Anual da Sociedade: 50% da RVP atribuída pela Comissão de Remunerações;
 - (ii) No primeiro semestre do segundo ano seguinte ao Período de Avaliação da RVP relevante (Período de Avaliação + 2), após a aprovação das contas anuais na Assembleia Geral Anual da Sociedade: 25% da RVP atribuída pela Comissão de Remunerações; e
 - (iii) No primeiro semestre do terceiro ano seguinte ao Período de Avaliação da RVP relevante (Período de Avaliação + 3), após a aprovação das contas anuais na Assembleia Geral Anual da Sociedade: 25% da RVP atribuída pela Comissão de Remunerações.
 - (g) Durante o período de diferimento, poderá o administrador perder o direito ao pagamento desta remuneração variável (*malus*) caso, nalgum dos dois Períodos de Avaliação da RVP seguintes, não cumpra os critérios de atribuição de RVP para o respetivo Período de Avaliação, nos termos determinados pela Comissão de Remunerações na Reunião de Avaliação Anual relevante.
5. Em circunstância alguma será possível a Sociedade solicitar a restituição (*claw back*) de remuneração variável já entregue.
 6. Em caso de cessação de funções do Presidente do Conselho de Administração ou do Administrador Delegado por qualquer causa (à exceção de destituição por justa causa), após o fim do Período de Avaliação da RVP mas antes do pagamento integral da RVP, haverá lugar ao pagamento por inteiro da RVP correspondente àquele Período de Avaliação, nas datas de pagamento devidas, desde que não haja lugar à perda do direito (*malus*) nos termos previstos na alínea (g) do número 4 deste Artigo 4.º.
 7. Em caso de cessação de funções do Presidente do Conselho de Administração ou do Administrador Delegado, por qualquer causa, antes do fim de um Período de Avaliação da RVP, não será devida RVP relativamente ao respetivo Período de Avaliação.



Artigo 5.º

(Benefícios atribuíveis aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade)

1. O Presidente do Conselho de Administração da Sociedade, o Vice-Presidente do Conselho de Administração da Sociedade e o Administrador Delegado beneficiam:
 - (a) Do seguro de saúde e da utilização de viatura de serviço de acordo com as regras aplicáveis aos trabalhadores do Grupo IMPRESA;
 - (b) Outros benefícios não pecuniários para uso profissional, tais como telemóveis e computadores portáteis da Sociedade, os quais não são considerados remuneração para efeitos da presente Política. Como tal, estes benefícios não pecuniários também podem vir a ser atribuídos a outros membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade sem necessidade de alteração desta Política.
2. O Presidente do Conselho de Administração da Sociedade beneficia de um regime complementar de reforma por velhice, através do Fundo de Pensões “Impresa Publishing & Associados”, nos termos constantes do **Anexo II**.
3. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade poderão ainda receber convites para eventos organizados pelo Grupo IMPRESA e/ou bilhetes para eventos de que a Sociedade ou alguma subsidiária do Grupo IMPRESA seja *Media Partner*, nomeadamente – mas não limitado a – bilhetes para espetáculos culturais e desportivos.

Artigo 6.º

(Revisão da Política)

1. Nos termos dos estatutos da Sociedade, cabe à Comissão de Remunerações rever e aprovar quaisquer alterações à presente Política, submetendo depois a Política revista à apreciação dos acionistas da Sociedade na Assembleia Geral Anual seguinte.
2. Sem prejuízo de outras alterações entretanto justificadas, a Política deverá vigorar até ao final do último ano do presente mandato dos órgãos sociais (2022) e será revista integralmente nesse ano para aplicação para o mandato seguinte (ou conforme vier a ser deliberado nessa altura).
3. No âmbito da revisão integral que deva ser feita no termo da presente Política, a Comissão de Remunerações deverá considerar o impacto da política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização na capacidade de a Sociedade atingir os seus objetivos e o seu crescimento sustentável numa ótica de longo prazo, observando os propósitos elencados na introdução desta Política e procurando alinhar os interesses de todos os *stakeholders* da Sociedade e evitar conflitos de interesses.



Artigo 7º

(Conflitos de Interesses)

A mitigação de eventuais conflitos de interesses passa pela existência e aplicação estrita de regras que impedem a participação ou votação - por parte dos membros dos destinatários desta política – relativamente a quaisquer matérias relacionadas com a atribuição, revisão, cancelamento ou reversão de remuneração (conforme aplicável) ou a respetiva avaliação dos destinatários da presente Política.

Artigo 8º

(Disposições Transitórias)

Considerando que a presente Política é aprovada a meio do mandato dos órgãos de administração e fiscalização para o qual deverá vigorar, e para evitar quaisquer dúvidas, aplicar-se-ão as seguintes disposições transitórias:

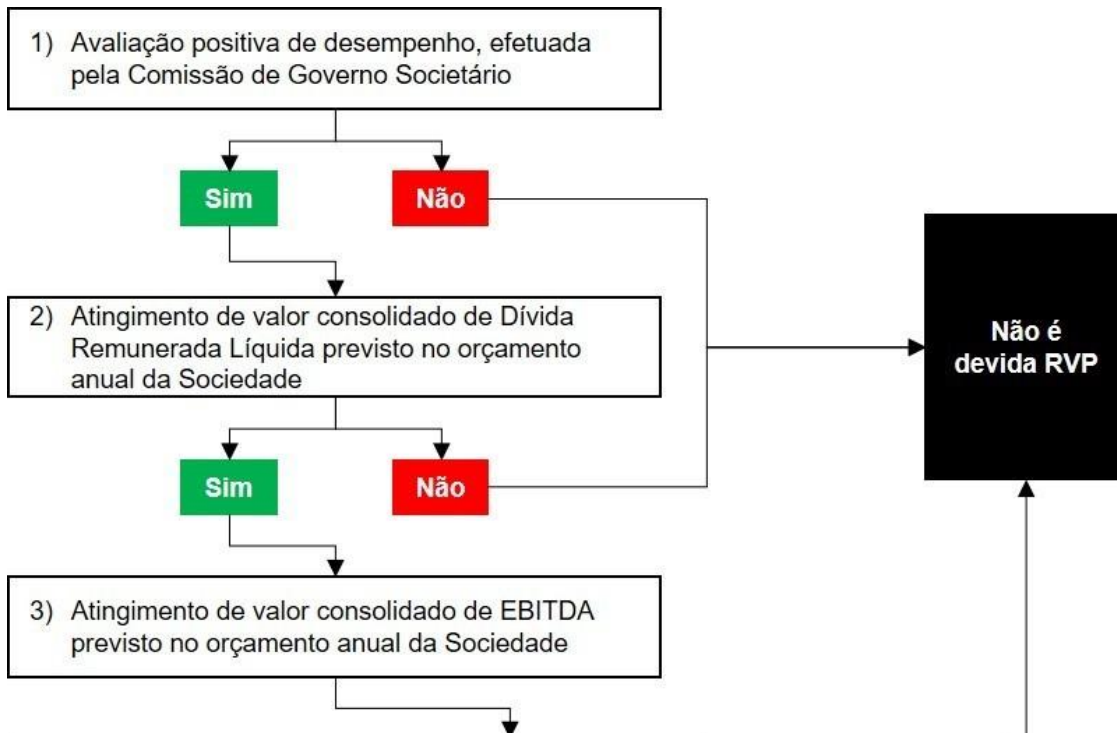
- (a) A RBA definida para o presente mandato tem vindo a ser aplicada desde 2020, incluindo já no decurso de 2021; e
- (b) A RVP calculada pela Comissão de Remunerações para o Período de Avaliação da RVP que corresponde ao ano de 2020 teve em consideração e aplicará integralmente os elementos e procedimentos previstos no Artigo 4.º.



ANEXO I

(Grelha de atribuição da RVP)

A RVP será atribuída em resultado da verificação cumulativa dos seguintes critérios de atribuição (elencados no Artigo 4.º, número 2, da Política) e conforme o montante de EBITDA efetivamente inscrito nas demonstrações financeiras consolidadas da Sociedade relativas ao respetivo Período de Avaliação da RVP:



Resultado de EBITDA	Valor de RVP anual
< EBITDA orçamento + custo de 2 meses de RBA	N/A
=> EBITDA orçamento + custo de 2 meses de RBA	1 mês de RBA
=> EBITDA orçamento + custo de 4 meses de RBA	2 meses de RBA
=> EBITDA orçamento + custo de 6 meses de RBA	3 meses de RBA
=> EBITDA orçamento + custo de 8 meses de RBA	4 meses de RBA
=> EBITDA orçamento + custo de 10 meses de RBA	5 meses de RBA
=> EBITDA orçamento + custo de 12 meses de RBA	6 meses de RBA



ANEXO II

(Regime complementar de reforma)

O Regime Complementar de Reforma, através do Fundo de Pensões “Impresa Publishing & Associadas”, criado em 1987, abrange os administradores, jornalistas e outros trabalhadores remunerados, admitidos até 5 de julho de 1993, na então Sojornal – Sociedade Jornalística e Editorial, S.A. (editora inicial do jornal EXPRESSO, atualmente fundida na designada Impresa Publishing). O plano de atribuição do subsídio complementar de reforma consiste no esquema e características seguintes:

- (a) Os jornalistas e administradores com 10 anos de antiguidade receberão um subsídio complementar de reforma por velhice, sem compromisso de atualização futura, equivalente a metade da diferença entre a pensão paga pela Segurança Social e o salário pensionável;
- (b) Por cada ano de antiguidade que acresça aos 10, o subsídio complementar irá sendo acrescido de 1% até que a pensão somada ao subsídio complementar perfaça 90% do salário pensionável.

Entende-se por reforma por velhice a concedida ao participante quando atingir a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão de reforma.

Entende-se por salário pensionável o valor de todas as remunerações (salário base, diuturnidades e subsídios) definidas para o ano de 2002.

Qualquer participante pode continuar ao serviço da Associada, de comum acordo com esta, após a data de reforma por velhice. Neste caso, o valor da pensão de reforma será calculado de acordo com o esquema acima definido, tendo por base o salário pensionável e o tempo de serviço pensionável à data em que o participante atingiu a idade normal de reforma.

Para o cálculo das pensões complementares utiliza-se a fórmula de cálculo das pensões da Segurança Social que vigorava em 5 de julho de 1993.

Os subsídios complementares de reforma são pagos 14 vezes por ano.