

Política de Remuneração dos Órgãos Sociais

Política de Remuneração dos Órgãos Sociais

OBJETIVO

A. Enquadramento

- I. A Greenvolt – Energias Renonáveis, S.A. (“**GreenVolt**” ou “**Sociedade**”) foi admitida a negociação em mercado regulamentado no dia 15 de julho de 2022;
- II. Enquanto sociedade emitente de ações admitidas a negociação em mercado regulamentado, a política de remuneração dos seus órgãos sociais passa a estar sujeita às disposições constantes dos artigos 26º-A a 26º-F do Código dos Valores Mobiliários (“CVM”), estando acometida à Comissão de Vencimentos a obrigação de, nos termos do n.º 1 do art.º 26.º-B do CVM, submeter uma proposta de política de remuneração dos órgãos sociais, à aprovação da Assembleia Geral, pelo menos de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração;
- III. Importa, por ocasião da convocação da primeira Assembleia Geral dirigida à nova base acionista resultante do processo de oferta pública de valores mobiliários da Sociedade, colocar à consideração dos Exmos. Senhores Acionistas, em prol da transparência do posicionamento da Sociedade nesta matéria, os princípios subjacentes às práticas remuneratórias adotadas pela Sociedade para o mandato em curso de 2021-2023 (incluindo os mandatos anualmente renováveis do Revisor Oficial de Contas por aplicação do Art.º 9.º n.º 4 dos Estatutos da Sociedade);
- IV. A presente proposta foi desenhada por referência às melhores práticas de governo nesta matéria, norteando-se por princípios de adequação retributiva da competência e disponibilidade, alinhamento de interesses de longo prazo com incentivo à sustentabilidade de atuação da Sociedade, meritocracia e orientação para o desempenho, que melhor se passam a descrever.

B. Pressupostos e Objetivos

- I. A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da GreenVolt assenta no pressuposto de que a competência, dedicação e disponibilidade são elementos determinantes de um bom desempenho, e que só com um bom desempenho é possível assegurar a execução da estratégia empresarial em alinhamento com os interesses da Sociedade, assim como com os interesses dos seus acionistas e demais *stakeholders*.

- II. A Política de Remuneração tem por objetivos:
- (a) **Competitividade** - Atrair e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar, em alinhamento competitivo com as práticas dos setores de atividade e geografias em que a Sociedade opera, proporcionando as necessárias condições de estabilidade no exercício das funções;
 - (b) **Preservação de Interesses de Longo Prazo** - Premiar o desempenho gerador de valor de longo de prazo com desincentivo à assunção excessiva de risco;
 - (c) **Compromisso com o Resultado** - Recompensar o compromisso com os objetivos estratégicos da Sociedade com foco na melhoria contínua;
 - (d) **Cultura de Sustentabilidade** - Os indicadores de desempenho (KPIs) devem traduzir o compromisso de desenvolvimento sustentável, em especial no âmbito da sustentabilidade ambiental, medido por “critérios ESG” – *Environmental, Social and Governance* - indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo, sob a égide dos valores e princípios éticos da Sociedade que constituem uma pedra angular na forma como esta se estrutura e relaciona com todos os stakeholders;
- III. Na definição dos parâmetros quantitativos e qualitativos que derivam da Política são considerados os seguintes fatores:
- (a) Responsabilidade inerente às funções desempenhadas
 - (b) As funções desempenhadas e as responsabilidades assumidas por cada membro dos Órgãos Sociais, considerando, nomeadamente, responsabilidades diferenciadas, alocação temporal, complexidade e amplitude associadas às funções desempenhadas na Sociedade e nas suas subsidiárias;
 - (c) Dimensão e Capacidade da Sociedade
 - (d) A definição das remunerações pondera permanentemente a dimensão e capacidade económica da Sociedade, não deixando de se assegurar a adequada e justa remuneração;
 - (e) Condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores
 - (f) As remunerações definidas terão em consideração as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade, o que é alcançado através de um exercício comparativo com o mercado de referência nacional e internacional, tendo por referência funções equivalentes, por forma a garantir a equidade interna e um elevado nível competitivo.

C. Descrição das componentes remuneratórias

I. Assembleia Geral

As funções desempenhadas pelos membros da Mesa da Assembleia Geral assumem especial relevância na condução dos trabalhos que caibam a este órgão social, designadamente na verificação da qualidade de acionista, na convocação das reuniões e na tomada das respetivas deliberações, competindo-lhe assegurar a estrita observância de todos os normativos legais aplicáveis quer na regular e válida constituição das assembleias gerais, como na tomadas das deliberações submetidas

a apreciação dos acionistas.

Nessa medida, atendendo ao nível de complexidade e responsabilidade dos membros da Mesa da Assembleia Geral, e tendo por base os princípios e critérios acima referidos, entende-se que a remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral será exclusivamente constituída por uma componente fixa, seguindo-se as práticas de mercado e os valores habitualmente considerados para este tipo de funções, sendo o respetivo montante pago por cada reunião de Assembleia Geral em que o respetivo membro da Mesa esteja.

II. Conselho de Administração

1. Administradores Não Executivos

Caso sejam remunerados, a remuneração dos administradores não executivos corresponde exclusivamente a uma componente fixa, a ser paga em duodécimos, cujo montante é determinado pela Comissão de Vencimentos, e revista periodicamente, se necessário, tendo em consideração as melhores práticas de mercado para o exercício de funções equivalentes em empresas comparáveis por segmento de atividade e geografia.

Sem prejuízo da natureza fixa, a remuneração atribuída aos administradores não executivos poderá ser diferenciada em função: i) do valor que aportam à Sociedade por efeito da experiência adquirida ao longo dos anos em funções executivas exercidas anteriormente na Sociedade ou noutras sociedades similares; ii) do nível de conhecimento e *know-how* dos negócios da Sociedade que lhes seja reconhecido; e ainda iii) da assunção de responsabilidades que venham a ter lugar em Comissões designadas pelo Conselho para acompanhamento da atividade de gestão corrente.

2. Administradores Executivos

A remuneração dos administradores executivos integra duas componentes:

2.1 Uma componente fixa, correspondente a um valor pago em duodécimos, a ser alinhada com a remuneração base praticada por empresas comparáveis, considerando a capitalização bolsista, dimensão e perfil de risco, por referência ao setor e geografia onde a Sociedade opera, e ponderada pela base remuneratória média dos trabalhadores GreenVolt;

2.2 Uma componente variável, que inclui:

(a) um prémio variável de curto prazo

- prémio atribuído anualmente e pago no primeiro semestre do ano seguinte ao ano da atribuição, após o apuramento das contas do exercício. O prémio variável de curto prazo não pode ser superior à remuneração fixa anual;

- o prémio é apurado com o desempenho individual de cada administrador executivo, tendo em conta a respetiva avaliação individual anual, de acordo com os seguintes indicadores-chave de desempenho anual de natureza quantitativa e qualitativa:

1. Componente quantitativa (65%) - indicadores ESG (5%), Net Profit (25%), EBITDA (35%);

2. Componente qualitativa (35%) - gestão de equipas, gestão de *stakeholders*, trabalho em equipa, implementação do plano de negócios anual;

- condicionado ao atingimento satisfatório dos indicadores-chave de desempenho anual descritivos, razão pela qual o seu pagamento não se encontra garantido, a componente de curto prazo da remuneração variável dos administradores executivos pode resultar num valor de *payout* que varia entre um percentual mínimo de 40% e máximo de 70% da remuneração fixa anual.

(b) um prémio variável de médio prazo

- prémio configurado sob a forma de *“phantom shares”*, sendo atribuído um valor fixado a priori às ações por referência à cotação de fecho do dia da admissão à negociação das ações da Sociedade em mercado regulamentado (Euronext Lisbon) – 15 de julho de 2021 –, assumindo um investimento de dois milhões de euros em ações da Sociedade, podendo ser exercido pelo montante máximo de 50% (cinquenta por cento) no prazo de 3 (três anos) a contar da sua atribuição e pelo montante máximo de 50% (cinquenta por cento) no prazo de 4 (quatro anos), também a contar da sua atribuição, sem qualquer limitação temporal, mediante a verificação e cumprimento de objetivos de desempenho quantitativo associados ao *Total Shareholder Return*, razão pela qual o seu pagamento também não se encontra garantido;

- as *“phantom shares”*, permitem correlacionar o desempenho dos administradores executivos com interesses de longo prazo da Sociedade associados à sua rentabilidade e desenvolvimento, sem que haja uma transferência de propriedade de ações para a esfera dos administradores executivos.

3. Regras gerais aplicáveis à remuneração dos administradores:

- (a) A remuneração global fixa do Conselho de Administração, nela se incluindo a remuneração que as sociedades participadas paguem aos membros que integrem o Conselho de Administração, não pode exceder os 3.500.000 Euros por ano;
- (b) A componente variável da remuneração, uma vez determinada, atribuída e paga, não é passível de ser restituída pelo administrador executivo que a tenha recebido, mesmo em caso de cessação antecipada, por qualquer causa, das suas funções, sem prejuízo do direito indemnizatório geral da Sociedade em caso de danos causados pela atuação dos administradores executivos, no qual se inclui o direito de retenção de montantes atribuídos, mas ainda não pagos, a título de componente variável da remuneração;
- (c) O processo de avaliação de desempenho individual de cada administrador é anual, devendo estar suportado em evidências concretas, disponibilizadas à Comissão de Vencimentos da GreenVolt pela Comissão de Acompanhamento Estratégico e Operacional e/ou por outras Comissões de apoio ao Conselho de Administração a quem a Comissão de Vencimentos possa solicitar as informações que entender pertinentes;
- (d) Em face das diferentes áreas de negócio abrangidas pela Sociedade, julga-se adequado que o pagamento da remuneração dos administradores executivos, na componente fixa e/ou na componente variável, possa, se aplicável, ser repartido entre a Sociedade e sociedades subsidiárias cujos órgãos de administração sejam por eles integrados, de acordo com os termos que venham a ser propostos pela Comissão de Vencimentos da GreenVolt e aprovados pelos órgãos sociais competentes de cada uma das Sociedades envolvidas nessa repartição.

III. Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal terão uma remuneração fixa, de acordo com honorários adequados ao exercício das suas funções e de acordo com a prática do mercado.

IV. Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas terá uma remuneração fixa, de acordo com honorários adequados ao exercício das suas funções e de acordo com a prática do mercado. A remuneração será estabelecida no respetivo contrato de prestação de serviços a celebrar para o efeito, sob a supervisão do Conselho Fiscal.

D. Benefícios

1. Aos administradores executivos são atribuídos os seguintes benefícios:

- (a) Direito a participação em fundo de pensões para o qual a GreenVolt realiza uma contribuição por participante variável de acordo com os resultados do grupo e da antiguidade do trabalhador;
 - (b) Pagamento de prémio anual de Seguro de Saúde, extensível a cônjuge e filhos, de acordo com as práticas adotadas por referência as apólices em vigor na GreenVolt;
 - (c) Pagamento de prémio anual de Seguro de Vida e também de Seguro de Acidentes Pessoais de acordo com as práticas adotadas por referência as apólices em vigor na GreenVolt;
 - (d) Utilização de viatura de serviço, nos termos das práticas adotadas pela GreenVolt para viagens de serviço, a qual incluirá a atribuição de motorista e o pagamento de custos e despesas relacionadas com a viatura e a sua utilização.
2. O montante global dos benefícios atribuídos aos administradores executivos não representa mais do que 5% da remuneração fixa anual.
3. Não existem quaisquer bónus ou benefícios atribuídos aos demais membros dos órgãos de administração ou de fiscalização.

E. Processo de Determinação das Remunerações a Pagar

- (i) Nos termos conjugados do disposto na alínea e) do número um do artigo décimo primeiro e do artigo vigésimo segundo dos estatutos da Sociedade, cabe a uma Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral da Sociedade a fixação de todas as quantias a serem atribuídas ou pagas a título de remuneração a qualquer membro dos órgãos sociais, assim como a atribuição de qualquer outro tipo de benefício que constitua remuneração.
- (ii) A Comissão de Vencimentos, tendo por base esta Política e os critérios quantitativos e qualitativos que a densificam, reunirá ordinariamente no encerramento de cada exercício social, para proceder à determinação das remunerações que devam ser pagas com base anual e que dependam de um trabalho de análise e avaliação de desempenho, sendo as suas deliberações tomadas por unanimidade.

F. Condições Contratuais Acordadas

- (i) Caso existam contratos celebrados com os membros dos órgãos de administração ou fiscalização para a regulação contratual, os mesmos não terão uma duração superior ao mandato de exercício de funções sem prejuízo do princípio de renovação contratual concomitantemente à renovação de mandato, e sem períodos de pré-aviso especificamente aplicáveis.
- (i) Não existem atualmente, nem virão a existir condições compensatórias adicionais às que possam estar legalmente estabelecidas para a cessação antecipada do termo do mandato, ou para o termo do mandato, para qualquer membro dos órgãos de administração ou de fiscalização.
- (i) Todos os contratos que venham a ser celebrados após aprovação desta Política de Remuneração apenas poderão conter uma derrogação às regras constantes desta secção se a Comissão de Vencimentos assim o aprovar previamente, o que lhe deverá ser solicitado juntamente com a indicação dos factos ou circunstâncias particulares que justifiquem tal derrogação.

G. Regimes de Pensão Complementar ou de Reforma Antecipada

Não existem, na presente data, quaisquer regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada.

H. Conflitos de Interesse

- (i) Caberá à Comissão de Vencimentos identificar e dirimir quaisquer situações de conflito de interesses que possam existir relacionados com a Política de Remuneração e quaisquer das pessoas ou entidades por ela abrangidas. Considera-se existir conflito de interesses sempre que: (i) tal assim esteja qualificado nas leis e regulamentos aplicáveis, assim como quando o interesse particular de um qualquer membro de um órgão social interfira, por qualquer modo, com esta Política de Remuneração e/ou quando (ii) o exercício das funções de um qualquer membro de um órgão social possa contrariar ou impactar de forma negativa os critérios de fixação da remuneração desse membro ou dos demais membros desse órgão social.
- (ii) Qualquer situação de conflito de interesses que seja identificada pela Comissão de Vencimentos e que esta não consiga solucionar em tempo razoável atendendo às circunstâncias, deverá ser submetida à apreciação e decisão da Assembleia Geral da Sociedade, depois de ouvida a Comissão de Ética e Sustentabilidade da Sociedade.

I. Âmbito de Aplicação

Esta Política aplica-se não só às remunerações pagas diretamente pela GreenVolt, mas também a todas as remunerações que sejam pagas por sociedades direta ou indiretamente controladas pela GreenVolt, na aceção estabelecida no artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários, aos membros dos órgãos sociais da GreenVolt.

J. Aprovação da Política, Alterações e Revisão

- (i) APROVAÇÃO: A Política de Remuneração da Sociedade é elaborada pela Comissão de Vencimentos e submetida a aprovação da Assembleia Geral da Sociedade.

- (ii) **ALTERAÇÕES:** Qualquer alteração à Política de Remuneração terá sempre que ser proposta pela Comissão de Vencimentos à Assembleia Geral da Sociedade, para ser por esta aprovada. Qualquer órgão social pode solicitar à Comissão de Vencimentos uma alteração à Política de Remuneração, devendo para o efeito apresentar solicitação escrita onde indique qual a alteração pretendida e a razão que, no seu entender, a justifica. Caberá à Comissão de Vencimentos apreciar a pertinência da alteração pretendida, devendo sempre justificar uma eventual recusa à solicitação recebida.
- (iii) **REVISÃO:** A Comissão de Vencimentos procede a uma revisão da Política de Remuneração com base trienal, no final de cada período de mandato social, procedendo às alterações que entender pertinentes atendendo a princípios de bom governo, aos objetivos que presidem à remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade, a recomendações emanadas de entidades com competência nesta matéria, tendo em vista a adequação da Política às melhores práticas de mercado e aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Sociedade.
- (iv) **PROCEDIMENTO:** As alterações e revisões à Política de Remuneração deverão sempre constar de uma proposta elaborada pela Comissão de Vencimentos e submetida a apreciação da Assembleia Geral, na qual devem estar explicitadas as razões que presidiram a essa proposta e claramente identificadas as alterações propostas. A Política de Remuneração alterada ou revista passará a estar em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação pela Assembleia Geral, devendo a versão consolidada da Política de Remuneração ser publicitada nos termos legais.

K. Vigência da Política

- (i) A Política de Remuneração vigora por períodos de três anos, coincidentes com os mandatos sociais.
- (ii) A Política de Remuneração entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação pela Assembleia Geral da Sociedade.