

ASSEMBLEIA GERAL DE 24 DE MAIO DE 2021

Exmo. Senhor

Presidente da Mesa da Assembleia Geral de
TEIXEIRA DUARTE, S.A.

PROPOSTA NO ÂMBITO DO PONTO QUARTO DA ORDEM DE TRABALHOS

No âmbito do Ponto Quarto da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral da “Teixeira Duarte, S.A.”, a Comissão de Remunerações, submete, em cumprimento das disposições legais aplicáveis, à aprovação desta Assembleia Geral a seguinte,

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA “TEIXEIRA DUARTE, S.A.”**

I. ENQUADRAMENTO NORMATIVO

Ao abrigo do artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais e do artigo 11.º dos Estatutos da Sociedade é a esta Comissão quem cumpre submeter à aprovação da Assembleia Geral uma proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização desta Sociedade, a qual é elaborada nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 26.º-A a 26.º-F do Código de Valores Mobiliários.

II. ÂMBITO DA POLÍTICA:

Em função do modelo societário adotado pela “Teixeira Duarte, S.A.”, a presente Política abrange todos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e a Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

III. INTRODUÇÃO:

A presente “Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização” foi elaborada tendo em conta, para além das disposições legais aplicáveis, a realidade histórica e o enquadramento do tema no Grupo Teixeira Duarte ao longo dos anos.

Sempre que se refere neste texto ao histórico e à realidade laboral e contratual com o Grupo Teixeira Duarte, entende-se que tal se refere à Teixeira Duarte, S.A., à Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A. e à Teixeira Duarte - Gestão de Participações e Investimentos Imobiliários, S.A., principais sociedades sub-holdings do Grupo.

Neste enquadramento, determina-se que os Administradores da “Teixeira Duarte, S.A.” apenas poderão receber remunerações, seja a que título for, pagas por uma das seguintes entidades: “Teixeira Duarte, S.A.”, “Teixeira Duarte – Engenharia e Construções, S.A.” ou “Teixeira Duarte – Gestão de Participações e Investimentos Imobiliários, S.A.”.

IV. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

1. Situação contratual

Não existem contratos nem acordos com os membros dos órgãos de administração, sendo que quatro dos membros do Conselho de Administração têm contrato de trabalho com o Grupo Teixeira Duarte, sem prejuízo da suspensão dos mesmos, nos termos da Lei, aquando das eleições para os cargos sociais que vêm exercendo no Grupo Teixeira Duarte e a administradora Maria da Conceição Maia Teixeira Duarte também não tem contrato de administração escrito, resultando a sua situação contratual apenas do mandato para o qual foi eleita em Assembleia Geral.

Não existem pois quaisquer determinações contratuais específicas para os períodos de pré-aviso aplicáveis, nem quaisquer cláusulas de cessação ou de pagamentos associados à cessação dos mesmos, aplicando-se os termos previstos na Lei que estiver em vigor.

2. Objetivos da Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração

Esta política de remuneração dos membros do Conselho de Administração foi elaborada com o objetivo de que a determinação das remunerações nos termos aqui descritos contribua para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.

a. A remuneração fixa

A remuneração fixa deverá ser determinada atendendo ao trabalho que realizam no Grupo Teixeira Duarte, bem como à compatibilidade com os termos e condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores do Grupo Teixeira Duarte, por forma a que se promova um sentido de *ownership* e interligação entre administradores e colaboradores e de todos com a estratégia global do Grupo Teixeira Duarte, sendo de referir a este propósito que quatro dos membros do Conselho de Administração iniciaram o seu trajeto como colaboradores do Grupo há mais de vinte e cinco anos.

O quantitativo fixo deve ser atribuído e pago em termos enquadrados com as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Teixeira Duarte, S.A. e das principais sociedades sub-holdings do Grupo, a Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A. e a Teixeira Duarte - Gestão de Participações e Investimentos Imobiliários, S.A., não existindo quaisquer bónus ou benefícios atribuídos especificamente aos membros do Conselho de Administração, devendo os quantitativos e os pagamentos dos seguros, ajudas de custos e despesas em serviço serem efetuados nos termos e condições idênticos aos que vêm sendo aplicados aos colaboradores das referidas sociedades.

b. A remuneração variável

Esta política promove um compromisso dos membros do Conselho de Administração com o projeto empresarial a longo prazo, não só porque os valores da remuneração fixa e demais condições complementares estão integrados num enquadramento global das remunerações dos colaboradores do Grupo Teixeira Duarte, mas também porque existe uma parte da remuneração que é variável e diferida, estando a sua atribuição e pagamentos sujeitos à verificação de condições que reflitam o desempenho positivo da própria sociedade, aferido com indicadores concretos, determináveis e considerados referências para a sustentabilidade e desenvolvimento a longo prazo da sociedade, que em baixo se expõem.

O quantitativo variável deverá ser fixado a cada um dos membros do Conselho de Administração a título de remuneração complementar e de prémio de desempenho, sendo que tal componente nada terá que ver com a cotação das ações da Sociedade, dependendo sim da evolução dos negócios sociais, de indicadores financeiros como o endividamento líquido e a autonomia financeira, do empenho na concretização por cada um dos membros das tarefas e objetivos inerentes às respetivas funções, bem como dos resultados do exercício e da correspondente política de aplicação dos mesmos.

Não assiste a nenhum Administrador qualquer direito à componente variável da sua remuneração até haver atribuições em concreto por esta Comissão de Remunerações, cujas verbas serão pagas em prestações de quantitativos e prazos a definir também por decisão desta Comissão ficando o respetivo pagamento dessas partes diferidas dependente da continuação do exercício de funções por parte de cada um dos membros do Conselho de Administração em causa na própria sociedade ou de prestarem colaboração remunerada no Grupo.

Também não existirão 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 este seja expectável no exercício em curso.

Porém, a Comissão deverá ponderar se uma parte significativa da remuneração variável deverá ser diferida por um período não inferior a três anos e se o seu pagamento deverá ou não ficar dependente da continuação do desempenho positivo da sociedade ao longo desse período, entendendo-se como tal a verificação de pelo menos um dos seguintes factos:

- Aumento dos capitais próprios;
- Média EBITDA nos três exercícios seguintes superior ao EBITDA registado no exercício em causa;
- Média de Resultados Líquidos Consolidados nos três exercícios seguintes superior aos resultados líquidos Consolidados no exercício em causa.

Não está prevista a possibilidade de a sociedade solicitar a restituição de remuneração variável já entregue.

c. Outras formas de remuneração ou benefícios

Não existirá nenhum regime sobre atribuição de ações e/ou direitos de adquirir opções sobre ações e/ou a qualquer outro sistema de incentivos com ações.

Na globalidade da remuneração dos membros do Conselho de Administração, nenhuma verba será paga sob a forma de participação nos lucros.

Não deverão existir quaisquer outros benefícios relevantes, não pecuniários, para além dos fixados por esta Comissão.

Não foram pagas, nem está prevista a exigibilidade de quaisquer pagamentos, de quantias relativas à destituição ou cessação de funções de Administradores.

d. Reformas e regimes complementares de reformas

Em relação a quaisquer ex-Administradores reformados, cabe à Comissão de Remunerações fixar todos os quantitativos pagos nesse âmbito, seja a que título for e rever anualmente os quantitativos atribuídos.

No que se refere à atribuição de regimes complementares de reforma, é o próprio Pacto Social que estabelece, no seu artigo 22.º, que adiante se transcreve, quais os termos e os critérios com que a Comissão de Remunerações deve fixar tais quantitativos:

"ARTIGO VIGÉSIMO SEGUNDO

UM - Quando as pessoas que hajam exercido o cargo de administradores cessarem as suas funções, poderá a Sociedade atribuir-lhes uma pensão de reforma vitalícia, sempre que preenham um dos seguintes requisitos:

a) Terem mais de dez anos de exercício do cargo nesta sociedade, contando, para este efeito, os anos de exercício do mesmo cargo na "Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A.";

b) Terem, ainda que com menor duração de tal exercício, um total de mais de vinte e cinco anos de serviços prestados à Sociedade, contando, para este efeito, os anos de serviço na "Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A.".

DOIS - O quantitativo de tal pensão, que será determinado tendo em consideração o tempo ou a relevância dos serviços prestados e a situação do beneficiário, deverá ser anualmente revisto mas nunca poderá ser superior à mais elevada das remunerações em cada momento auferidas pelos administradores efetivos.

TRÊS - Por delegação da Assembleia Geral, desde já estabelecida, competirá à Comissão de Remunerações referida no Artigo Décimo Primeiro, apreciar os casos que lhe sejam expostos e fixar os valores e os demais trâmites de atribuição das pensões."

A *supra* citada determinação do pacto social não invalida que a Comissão de Remunerações possa vir a submeter tal matéria à Assembleia Geral, o que, não foi feito, por tal nunca se ter revelado necessário ou adequado face à norma estatutária fixada.

Para os devidos efeitos, informa-se que, desde a constituição da sociedade, em 2009, até esta data, não foram aprovados em Assembleia Geral quaisquer sistemas de benefícios de reforma estabelecidos a favor dos membros dos órgãos sociais, uma vez que essa competência se encontra expressamente atribuída à Comissão de Remunerações, nos termos das disposições estatutárias acima citadas.

V. CONSELHO FISCAL:

Não existem contratos nem acordos com os membros do Conselho Fiscal, resultando a sua situação contratual apenas do mandato para o qual foram eleitos em Assembleia Geral.

Também não existe qualquer regime de pensão complementar ou de reforma antecipada para nenhum dos membros do Conselho Fiscal.

Todos os membros do Conselho Fiscal deverão, em sintonia com o atual regime fixado no Código das Sociedades Comerciais, auferir uma remuneração fixa pelo desempenho das funções inerentes aos respetivos cargos, determinada por esta Comissão de Remunerações, sendo que nenhum deles deverá receber qualquer outra retribuição da “Teixeira Duarte, S.A.” ou de outra

entidade que com esta esteja em relação de domínio ou de grupo, em especial por quaisquer outros serviços prestados a estas entidades.

Do mesmo modo, e à semelhança do que se referiu em cima sobre o Órgão de Administração, não deverá existir nenhum regime sobre atribuição de ações e/ou direitos de adquirir opções sobre ações e/ou a qualquer outro sistema de incentivos com ações, nem nenhuma verba paga sob a forma de participação nos lucros, nem tão-pouco quaisquer outros bónus ou benefícios relevantes, não pecuniários.

VI. REVISOR OFICIAL DE CONTAS:

A Sociedade deverá, na sequência da deliberação de eleição tomada pela Assembleia Geral para eleição da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, celebrar com tal entidade um contrato de prestação de serviços de revisão legal de contas.

A remuneração da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas deverá ser determinada em função do volume e qualidade dos serviços prestados no âmbito das atribuições que lhe são conferidas nos termos da Lei e dos Estatutos.

No caso da “Teixeira Duarte, S.A.”, compete a esse órgão de fiscalização proceder a todos os exames e verificações necessários à revisão e certificação legal das contas da Sociedade, para o que se deverá fixar uma quantia como valor global anual a ser paga nos termos e prazos definidos com o Conselho de Administração em função da sua sensibilidade e acompanhamento dos negócios e da atividade deste Órgão de Fiscalização.

De referir, a este propósito, que a mesma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas poderá prestar também serviços, exclusivamente da mesma natureza de Revisão Legal de Contas e

Auditoria, a outras entidades integradas no Grupo Teixeira Duarte, delas auferindo as correspondentes retribuições, cujo quantitativo global será divulgado nos termos da Lei.

Uma vez que o Conselho Fiscal tem um papel ativo no acompanhamento do trabalho da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, aquele deverá ser consultado para se pronunciar sobre a fixação das remunerações desta.

Não existe qualquer regime de pensão complementar ou de reforma antecipada para o Revisor Oficial de Contas, nem para nenhum dos representantes da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas que seja eleita para este cargo.

VII. O PROCESSO DECISÓRIO

O processo decisório seguido para a determinação, revisão e aplicação desta política consiste na realização de reuniões da Comissão de Remunerações para debate do tema sem a intervenção de qualquer outra comissão, entidade, ou órgão social, sendo os valores e critérios determinados nos termos acima descritos e alinhados com a estratégia de remunerações dos quadros da empresa e da suas sub-holdings de referência – a Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A. e a Teixeira Duarte - Gestão de Participações e Investimentos Imobiliários, S.A. – inexistindo pois quaisquer conflitos de interesse, pois são usados critérios transversais para a fixação dos valores das remunerações fixas e variáveis e contribuem para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.

Será, pois, com base nesta política de remuneração que esta Comissão deverá proceder à fixação, em concreto, dos quantitativos exatos das remunerações dos membros dos indicados órgãos de administração e fiscalização da sociedade, de acordo com o juízo pessoal dos membros que a integram, expresso em deliberação lavrada em ata e cujo conteúdo será depois comunicado ao Conselho de Administração para implementação, nos estritos termos que ficarem definidos.

VIII. PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE REMUNERAÇÕES

Em cumprimento do artigo 26.º-E do Código de Valores Mobiliários a presente Política de Remuneração é publicada no sítio da Internet da sociedade, contendo menção aos resultados da votação e à respetiva data de aprovação em assembleia geral, e permanece disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação.

A divulgação da informação relativa às remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deverá ser feita nos termos da legislação em vigor.

IX. DURAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Par cumprimento da atual legislação em vigor, esta Política de Remunerações deverá ser revista, no mínimo, daqui a quatro anos.

Sem prejuízo disso, referia-se que muitos dos aspetos acima fixados visam o cumprimento dos normativos legais aplicáveis, podendo os mesmos ser suscetíveis de eventuais alterações que tais regras possam sofrer.

Lagoas Park, 19 de maio de 2021

A Comissão de Remunerações