

IMPRESA

Política de Remunerações

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

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO¹

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 dos 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;

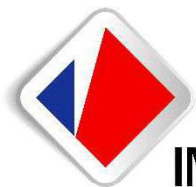
Continuidade e Consistência – Assegurar a consistência da tradição remuneratória da Sociedade e do Grupo IMPRESA, considerando as atuais condições específicas de emprego e de remuneração dos trabalhadores do Grupo, remunerando os membros dos órgãos de administração e fiscalização de acordo com princípios 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);

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

¹ Nos termos e para os efeitos do artigo 26.º-E do Código dos Valores Mobiliários, informa-se que esta política de remunerações foi aprovada, por unanimidade dos votos expressos, na Assembleia Geral Anual da Sociedade de dia 26 de maio de 2026.

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

Edifício Francisco Pinto Balsemão, Rua Calvet de Magalhães, 242, 2770-022, Paço de Arcos, Portugal ● Tel.: (+351) 213 929 780



IMPRESA

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 2026-2028 (a “**Política**”):

Artigo 1.º

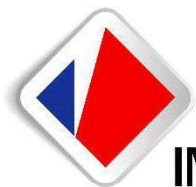
(Objeto e definições)

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.

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

Edifício Francisco Pinto Balsemão, Rua Calvet de Magalhães, 242, 2770-022, Paço de Arcos, Portugal ● Tel.: (+351) 213 929 780

NIPC 502 437 464, CRC Lisboa, Capital Social: 101.325.000,00 Euros



IMPRESA

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 Presidente da Comissão Executiva e aos restantes Membros da Comissão Executiva.

Artigo 2.º

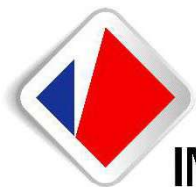
(Regras gerais de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade)

1. Com exceção do Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva, 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 da Comissão Executiva e os restantes Membros da Comissão Executiva 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 no número 1 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 e Presidente da Comissão Executiva (Chief Executive Officer) - €385.000,00;
 - (b) Vice-Presidente do Conselho de Administração - €65.800,00;
 - (c) Vogal do Conselho de Administração que integre a Comissão Executiva:
 - (i) Chief Product Officer - €254.800,00;
 - (ii) Chief Financial Officer - €191.800,00;



IMPRESA

- (iii) Chief Operating Officer - €189.000,00;
 - (d) Vogal Não Executivo do Conselho de Administração que integre a Comissão de Auditoria como Presidente - €44.800,00;
 - (e) Vogal Não Executivo do Conselho de Administração que integre a Comissão de Auditoria como Vogal - €40.012,00;
 - (f) Vogal Não Executivo do Conselho de Administração - €30.002,00.
2. À remuneração do Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva acresce o subsídio de refeição pago de acordo com as regras aplicáveis aos trabalhadores do Grupo IMPRESA.
 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 Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva)

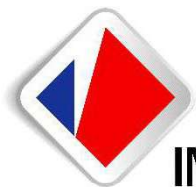
1. A Comissão de Remunerações deverá deliberar, por referência ao período relevante, a aplicação ao Presidente da Comissão Executiva e aos restantes Membros da Comissão Executiva de um modelo de remuneração variável plurianual (RVP), com pagamento diferido a 3 anos.
2. A RVP considera seis níveis de prémios, correspondentes de 1 a 6 vezes da respetiva remuneração bruta mensal do avaliado, e tem como base os seguintes critérios cumulativos de atingimento 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 Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva 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



IMPRESA

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 Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva, nos termos descritos na grelha de avaliação descrita no Anexo I da presente Política;
 - (d) O montante devido a título de RVP será atribuído em numerário, sendo pago por transferência bancária;
 - (e) 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.
 - (f) Durante o período de diferimento, poderão o Presidente da Comissão Executiva e os restantes Membros da Comissão Executiva 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 da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva 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



IMPRESA

de pagamento devidas, desde que não haja lugar à perda do direito (*malus*) nos termos previstos na alínea (f) do número 4 deste Artigo 4.º.

7. Em caso de cessação de funções do Presidente da Comissão Executiva e dos restantes Membros da Comissão Executiva, 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 da Comissão Executiva e os restantes Membros da Comissão Executiva, identificados nas alíneas a) e c) do número 1 do Artigo 3º, beneficiam do seguro de saúde, da utilização de viatura de serviço e de outros benefícios não pecuniários para uso profissional, tais como telemóveis e computadores portáteis, de acordo com as regras aplicáveis aos trabalhadores do Grupo IMPRESA, os quais não são considerados remuneração para efeitos da presente Política.
2. 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 período (2028) e será revista integralmente nesse ano para aplicação no período 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.



IMPRESA

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.



IMPRESA

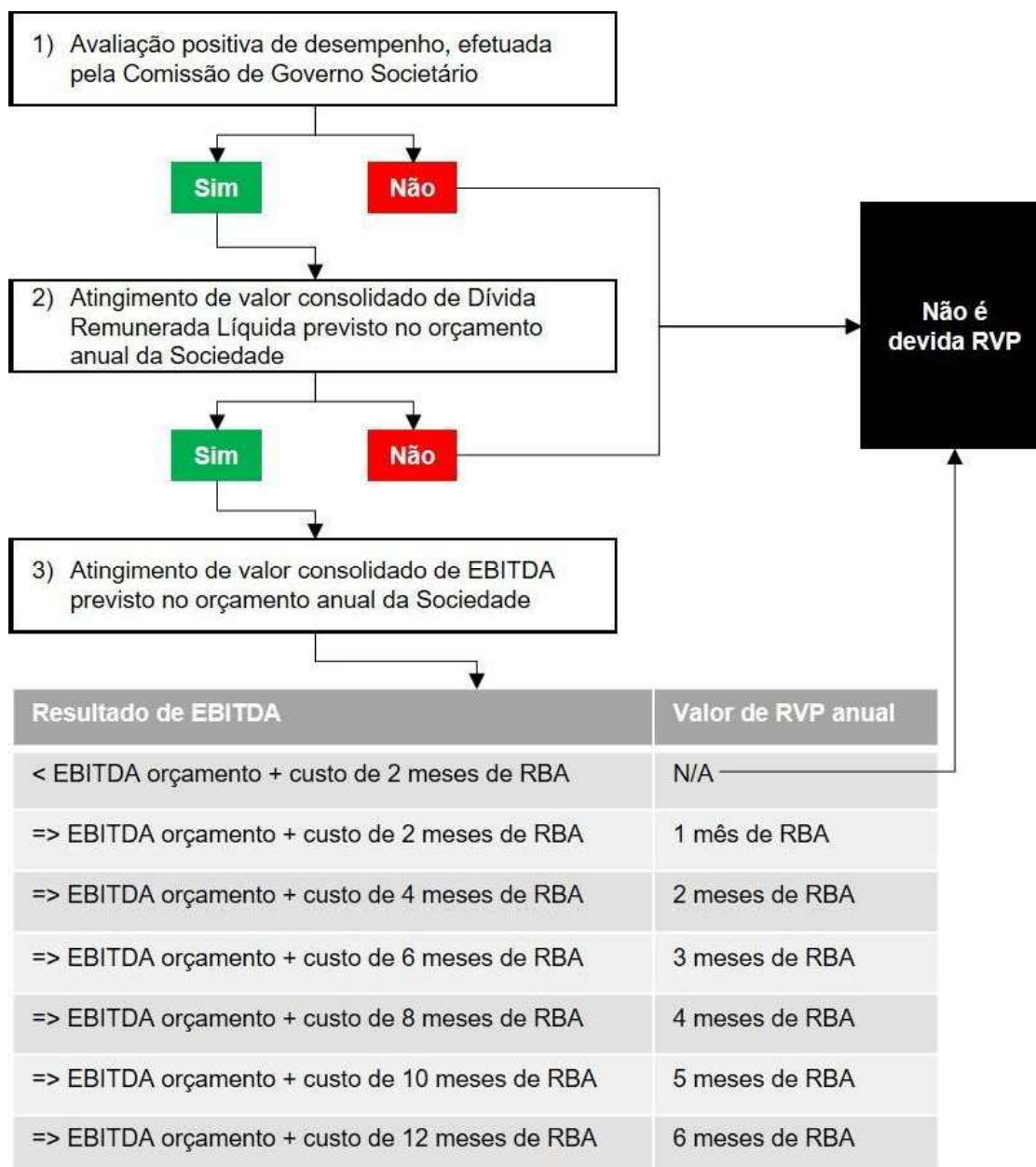
ANEXO I

(Grelha de atribuição da RVP)

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



IMPRESA



A Comissão de Remunerações,

Manuel Soares Pinto Barbosa

Isabel Maria de Lucena Vasconcelos Cruz de Almeida Mota

José Luís Rosado Catarino

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

Edifício Francisco Pinto Balsemão, Rua Calvet de Magalhães, 242, 2770-022, Paço de Arcos, Portugal • Tel.: (+351) 213 929 780

NIPC 502 437 464, CRC Lisboa, Capital Social: 101.325.000,00 Euros