



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DE CONSELHEIROS DA AMPER, S.A.
PARA OS EXERCÍCIOS 2025 A 2028**

Efeitos a partir de 30 de junho de 2025



ÍNDICE

1. OBJETO

2. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

**3. REMUNERAÇÃO DOS CONSELHEIROS QUE DESEMPENHAM
FUNÇÕES EXECUTIVAS**

4. CONCLUSÃO



Aprovação de modificação da Política de Remuneração dos conselheiros da Sociedade na Assembleia Geral de Acionistas de 30 de junho de 2025.

De acordo com o estabelecido no artigo 529 novodecies da Lei das Sociedades de Capital, aprovar a modificação da política de remunerações dos conselheiros da Amper para os exercícios 2025 a 2028, ambos incluídos, no que se refere ao Presidente do Conselho de Administração e ao Diretor-Presidente, conforme a proposta motivada aprovada pelo Conselho de Administração, a qual acompanha o relatório obrigatório do Comitê de Nomeações e Remunerações, disponibilizada aos acionistas como parte da documentação relativa à Assembleia Geral de Acionistas desde a data da sua convocação.

A presente modificação da Política de remuneração será aplicada com efeitos a partir de 30 de junho de 2025.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DE CONSELHEIROS DA AMPER, S.A. PARA OS EXERCÍCIOS 2025 A 2028

1. Objeto

O presente documento contém a política de remunerações (a “**Política de Remunerações**” ou a “**Política**”) aplicável aos membros do Conselho de Administração da Amper, S.A. (doravante, “**Amper**” ou a “**Sociedade**”), de acordo com o estabelecido no artigo 529 novodecies da Lei das Sociedades de Capital, com a finalidade de: (i) ajustá-la às modificações em matéria de remuneração apresentadas na Assembleia Geral Ordinária de 27 e 30 de junho de 2025, em primeira e segunda convocação, respectivamente; (ii) alinhá-la ao Plano Estratégico e de Transformação 2023 - 2026 da Sociedade e aos objetivos de crescimento e sustentabilidade que busca; (iii) adaptar seu conteúdo às exigências legais aplicáveis; e (iv) reunir algumas das recomendações e boas práticas geralmente aplicáveis na matéria; tudo isso de acordo com a proposta motivada aprovada pelo Conselho de Administração, a qual acompanha o relatório obrigatório do Comitê de Nomeações e Remunerações, ambos documentos disponibilizados aos acionistas por ocasião da convocação da Assembleia Geral.

Essa Política de Remunerações inclui as modificações necessárias para adaptar-se ao Plano Estratégico e de Transformação 2023 - 2026 e a nova estrutura organizacional da Sociedade, atendendo o afastamento do presidente do Conselho de suas funções executivas, assim como o conteúdo do novo contrato de prestação de serviços do Diretor-Presidente. Assim, algumas das novidades mais relevantes dessa Política são, por exemplo, o cancelamento da remuneração fixa recorrente dos conselheiros proprietários ou dominicais, o cancelamento da remuneração do diretor-presidente na condição de administrador, e o estabelecimento de um novo *mix* de remuneração para o diretor-presidente, com um notável componente variável, para equipará-lo aos padrões das sociedades negociadas na bolsa que forem comparáveis.

2. Finalidade da Política de Remunerações

A principal finalidade dessa Política é, dentro do sistema de remuneração previsto estatutária e contratualmente, assentar as bases da remuneração dos membros do Conselho de Administração da Sociedade para efeitos de estabelecer um sistema de remuneração que seja compatível com a estratégia empresarial, objetivos, valores, sustentabilidade e interesses em longo prazo da Amper, tantos em termos absolutos como comparativos com o setor.

De acordo com o anterior, o desenvolvimento prático da Política foi projetado de acordo com os seguintes objetivos:

- (i) Atrair, reter e motivar a contribuição dos profissionais que a Sociedade precisa para cobrir o espectro de conhecimentos, competências e experiência exigidos em seu Conselho de Administração, garantindo que se pode contar com candidatos idôneos para o desempenho do cargo, de acordo com a normativa aplicável.
- (ii) Fortalecer a consistência da remuneração com uma efetiva gestão do risco.
- (iii) Prevenir os possíveis conflitos de interesses.
- (iv) Motivar e reforçar a obtenção de resultados sustentáveis em longo prazo da Sociedade.
- (v) Definir e monitorar, de forma clara e concisa, as práticas de remuneração da Sociedade com seus conselheiros.
- (vi) Promover a rentabilidade e sustentabilidade em longo prazo da Sociedade, incorporando as salvaguardas necessárias para evitar assumir riscos excessivos e a recompensa por resultados em curto prazo e/ou que geram riscos potenciais.

De acordo com o anterior, a Política de Remunerações busca estabelecer um sistema de remunerações adequado à dedicação e responsabilidade assumidas e pretende atrair, reter e motivar os conselheiros da Sociedade, com o objetivo de facilitar o cumprimento por parte da Sociedade dos seus objetivos estratégicos dentro do marco crescentemente competitivo em que desenvolve suas atividades.

De acordo com o artigo 217.4 da Lei das Sociedades de Capital, a remuneração será revisada periodicamente para que mantenha uma proporção razoável ao tamanho e à importância da Sociedade, sua situação econômica e os padrões de mercado para empresas comparáveis em nível nacional e internacional.

3. Princípios básicos da Política de Remunerações

O princípio norteador da Política de Remunerações da Amper é a busca de geração recíproca de valor para a Sociedade e seus acionistas, assim como para os conselheiros e funcionários da Sociedade e o alinhamento dos seus interesses com os dos acionistas, garantindo transparência e sustentabilidade em sua Política.

O Conselho de Administração adotará as medidas necessárias para garantir a boa

governança e boas práticas na remuneração dos conselheiros. Adicionalmente, o Conselho de Administração, na sua função de supervisão, adotará e revisará periodicamente os princípios gerais da Política de Remunerações e será responsável, com o Comitê de Nomeações e Remunerações, pela supervisão da sua aplicação, garantindo sua efetiva e correta aplicação.

Com base no anterior, a remuneração dos conselheiros será regida pelos princípios descritos a seguir.

Princípios aplicáveis ao sistema de remuneração dos conselheiros

- (i) A remuneração deve ser suficiente e adequada à dedicação, qualificação e responsabilidades dos conselheiros, mas sem que ela possa chegar a comprometer sua independência de critério.
- (ii) A remuneração, quanto à sua estrutura, componentes e valor global deve atender as melhores práticas e ser competitiva em relação a outras entidades comparáveis para, dessa forma, poder atrair, reter e motivar os melhores profissionais.
- (iii) A remuneração dos conselheiros em sua condição não deveria, em princípio e de forma generalizada, incorporar componentes variáveis, exceto se forem implantadas as recomendações aplicáveis nesse caso para neutralizar a potencial assunção de risco em curto prazo.
- (iv) A Política será compatível com uma gestão adequada e eficaz do risco, promovendo este tipo de gestão e não oferecendo incentivos para assumir riscos que excedam o nível de risco razoável tolerado pela Sociedade.

Princípios aplicáveis ao sistema de remuneração dos conselheiros por suas funções executivas

- (i) Para o estabelecimento das condições de remuneração dos conselheiros executivos descritas na presente Política, foi analisada e levada em consideração a política de remuneração aplicável à equipe diretiva da Sociedade, baseada na comparação com as melhores práticas do mercado e dos setores de referência para a Amper.

Em específico, a presente Política pretende o alinhamento com o sistema de remuneração geral da Sociedade, procurando, em todos os casos, fomentar o comprometimento de todos os profissionais com a Sociedade, a ética pessoal e corporativa e a promoção dos valores e objetivos estratégicos e de desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, a presente Política fomenta a remuneração pelo valor que os

conselheiros executivos aportam à Sociedade e ao desenvolvimento e crescimento do seu projeto, sob os seguintes princípios gerais:

- Remuneração total: o pacote remuneratório da Amper pode ser composto por componentes fixos e variáveis, assim como remuneração em espécie e outros benefícios sociais. Em todo caso, com o objetivo de garantir a competitividade externa, a remuneração é revisada periodicamente frente a um grupo de companhias comparáveis com a Amper.
 - Meritocracia: garante-se a não discriminação por razões de sexo, idade, cultura, religião nem raça na hora de aplicar as práticas e políticas de remunerações. A esse respeito, os profissionais da Amper são remunerados de forma coerente com o nível de responsabilidade, liderança e nível de desempenho dentro da organização, favorecendo a retenção de profissionais-chave e a atração do melhor talento disponível.
 - Vinculação razoável aos resultados: uma parte relevante da remuneração total dos conselheiros executivos pode ter caráter variável. Em específico, pode incluir (i) um componente variável anual vinculado ao desempenho e obtenção de objetivos concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com o interesse social e os objetivos estratégicos e de desenvolvimento sustentável da Sociedade; e/ou (ii) um componente plurianual ou em longo prazo que pretende potencializar e incentivar a consecução dos objetivos estratégicos da Amper, em seu plano estratégico e transformador em longo prazo, reforçando a continuidade no desenvolvimento competitivo, dos seus executivos e da sua equipe diretiva, fomentando um efeito motivador e de fidelização, assim como de retenção dos melhores profissionais. Favorece-se que uma parte das remunerações variáveis possa ser satisfeita mediante a entrega de ações da Sociedade, alinhando assim os interesses dos conselheiros executivos aos dos acionistas.
- (ii) A remuneração deve ser estabelecida com critérios objetivos em relação ao desempenho individual dos conselheiros executivos, buscando fomentar o compromisso de todos os profissionais com a Sociedade, a ética pessoal e corporativa e a promoção dos objetivos estratégicos e de desenvolvimento sustentável.
- (iii) A presente Política de Remunerações busca evitar a assunção excessiva de riscos por parte dos conselheiros executivos no exercício das suas funções incluindo, quando apropriado, as salvaguardas necessárias para garantir o cancelamento ou recuperação da remuneração variável.

4. Remuneração dos conselheiros, na sua qualidade

De acordo com o artigo 24º do Estatuto Social, o cargo de conselheiro, nessa qualidade, é remunerado; exceto para os conselheiros executivos que não receberão remuneração a este título (sem prejuízo da remuneração pelo desempenho das funções executivas).

A remuneração consistirá nos seguintes conceitos:

- Remuneração fixa mensal: 2.125 euros.
- Diárias por participação nas reuniões do Conselho de Administração: 1.275 euros por sessão.
- Diárias por participação nas Comissões do Conselho: 510 euros por sessão (limitado a um máximo de seis (6) participações em sessões remuneradas para cada Comitê do Conselho).

Não obstante o anterior, a remuneração do cargo de conselheiro, em sua condição, para os conselheiros dominicais será circunscrita às diárias por participação nas reuniões do Conselho de Administração e, se for o caso, dos seus Comitês, razão pela qual não receberão nenhum valor a título de remuneração fixa mensal.

5. Remuneração do presidente

O presidente do Conselho de Administração, não executivo, terá direito a receber a remuneração que lhe corresponda na sua condição de conselheiro como tal (sob a qualificação de “outro externo”), assim como uma remuneração adicional pelo cargo de presidente, até atingir um valor total bruto anual fixo pelos dois conceitos, o de remuneração de conselheiro e o de remuneração adicional, de 100.000 euros.

Da mesma forma, o presidente é beneficiário de um plano de remuneração variável plurianual para o período 2023-2026, na forma de *Stock Options*, aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 30 de junho de 2023, no máximo de 7,5 milhões de ações, atendendo aos parâmetros, objetivos e condições que, se for o caso, sejam estabelecidos por deliberação do Conselho de Administração. O pagamento dessa remuneração será diferido, em todo caso, até o momento em que o presidente deixar de ser conselheiro da Sociedade.

6. Remuneração dos Conselheiros que desempenham funções executivas

Os conselheiros que desempenharem funções executivas na Sociedade, seja qual for a natureza da sua relação jurídica com esta, terão direito a receber uma remuneração pela prestação dessas funções de acordo com seu contrato mercantil, que será determinada pelo Conselho de Administração por proposta do Comitê de Nomeações e Remunerações, e que deverá estar de acordo com o estatuto, a política de remunerações aprovada pela Assembleia Geral e o contrato celebrado com a Sociedade para tanto.

Em específico, a remuneração do Diretor-Presidente, único conselheiro executivo da Sociedade na data da aprovação da presente Política, pelo desempenho das funções executivas, será composta pelos conceitos detalhados a seguir, conforme o contrato subscrito entre o Diretor-Presidente e a Sociedade (o “**Contrato**”), cuja entrada em vigor se sujeita à aprovação pela Assembleia Geral da presente Política e das modificações estatutárias correspondentes.

Remuneração fixa

Uma remuneração fixa que totalizará 275.000 euros durante o ano 2025 e 300.000 euros a partir do ano 2026 (incluído). Essa remuneração será pagável em 12 parcelas de mesmo valor, dentro dos primeiros 5 dias úteis do mês seguinte ao vencimento da correspondente parcela.

Remuneração variável

Uma remuneração variável anual de até 120% da remuneração fixa, em função do cumprimento anual de distintos objetivos, que podem ser financeiros e/ou não financeiros, fixados a cada ano em função dos parâmetros estabelecidos pelo Conselho de Administração da Amper por proposta do Comitê de Nomeações e Remunerações.

O valor da remuneração variável anual será acumulado em 31 de dezembro de cada ano e será pago no prazo de 30 dias corridos após a emissão do relatório de auditoria das contas anuais consolidadas do Grupo Amper, para permitir as verificações necessárias antes da entrega.

Somente em caso de rescisão do Contrato antes do término do período de acumulação da remuneração variável anual por invalidez permanente total, absoluta com ou sem complemento de assistência de terceiros do Diretor-Presidente, falecimento, aposentadoria ou por desligamento do Diretor-Presidente como membro do órgão de administração ou afastamento a pedido da Sociedade do seu cargo de Diretor-Presidente sem justa causa, o Diretor-Presidente terá direito a receber a parte proporcional acumulada correspondente ao período efetivo em que tiver prestado seus serviços no exercício em que ocorrer a rescisão.

A remuneração variável anual poderá ser liquidada em dinheiro, ações ou uma combinação de quaisquer dessas alternativas. Em todo caso, pelo menos 50% do valor que, se for o caso, o Diretor-Presidente acumular a título de remuneração variável deverá ser pago em dinheiro.

Planos de Incentivos em Longo Prazo

O Diretor-Presidente terá direito a participar dos planos de incentivos em longo prazo que forem aprovados pela Sociedade.

O valor que, se for o caso, o Diretor-Presidente puder acumular em virtude dos incentivos em longo prazo poderá ser liquidado em dinheiro, ações, opções sobre ações ou uma combinação de quaisquer dessas alternativas.

Uma vez atribuídas as ações, as opções ou instrumentos financeiros correspondentes aos sistemas de remuneração, o Diretor-Presidente não poderá transferir sua titularidade ou exercê-los até o transcurso de um prazo de, no mínimo, 3 (três) anos. O anterior não será aplicável às ações que o Diretor-Presidente precisar alienar para satisfazer os custos relacionados com sua aquisição ou, com prévia apreciação favorável do Comitê de Nomeações e Remunerações, para fazer frente às situações extraordinárias imprevistas que assim o exigirem.

Cláusula Clawback (recuperação da remuneração variável anual e/ou plurianual)

A Sociedade se reserva o poder para a recuperação total ou parcial da remuneração variável paga, seja anual ou plurianual, no prazo dos 2 (dois) anos seguintes à finalização do correspondente período de acúmulo da remuneração variável em questão, no caso de que se produzam determinadas circunstâncias que razoavelmente o justifiquem, habituais nesse tipo de contrato.

Benefícios sociais

O Diretor-Presidente desfrutará dos mesmos benefícios sociais que, na ocasião, estejam estabelecidos para os funcionários e equipe de alta administração da Amper.

Seguro de Responsabilidade Civil

A Amper manterá, sob sua responsabilidade, uma apólice de seguro de responsabilidade civil que cubra qualquer responsabilidade de qualquer ordem por atos ou condutas do Diretor-Presidente como consequência do desempenho das suas funções.

Remuneração em espécie

Uma remuneração em espécie que consiste em um veículo de alto luxo, compatível com seu cargo, de acordo com a política vigente da Amper na época, cujo valor máximo anual (incluindo seguro e manutenção do veículo) será de 19.200 euros.

Extinção do Contrato e indenização

O Contrato permanecerá em vigor enquanto o Diretor-Presidente permanecer no cargo como Diretor-Presidente da Sociedade. Ambas as partes poderão extinguir unilateralmente o Contrato mediante um aviso prévio por escrito com, no mínimo, 3 (três) meses para a outra Parte. Em caso de descumprimento total ou parcial do aviso prévio, a parte que tiver adotado a decisão de extinção deverá pagar a outra parte um valor equivalente à remuneração fixa em dinheiro correspondente aos dias de aviso prévio descumprido.

O Diretor-Presidente terá direito a receber da Sociedade uma indenização em caso de demissão e extinção do Contrato por quaisquer das seguintes cláusulas:

- (i) Extinção a pedido da Sociedade por demissão do Diretor-Presidente ou não renovação do seu cargo de Diretor-Presidente sem causa justificada.
- (ii) Extinção por parte do Diretor-Presidente por descumprimento grave e culposo pela Sociedade de suas obrigações.
- (iii) Extinção por parte do Diretor-Presidente por uma modificação substancial das suas funções, procurações ou poderes, ou condições de sua prestação de serviços de modo que perca a condição de Diretor-Presidente ou, alternativamente, a condição de primeiro executivo da Sociedade, desde (em todos os casos) que não esteja motivada por causa imputável ao Diretor-Presidente.

A indenização em quaisquer das circunstâncias anteriores consistirá em uma quantia equivalente a 1 (uma) anuidade da remuneração fixa vigente na data para efeitos da citada extinção.

Não concorrência pós-contratual

Durante o período de 12 meses a partir da extinção do Contrato por motivo distinto de falecimento do Diretor-Presidente, o Diretor-Presidente se absterá de realizar (direta ou indiretamente) atividades que concorram com a Sociedade e a Sociedade pagará ao Diretor-Presidente como compensação econômica a título de não concorrência, um valor bruto total equivalente a 1 (uma) anuidade da remuneração fixa vigente no momento da extinção.

7. Duração

Os contratos subscritos com os conselheiros executivos terão a duração estabelecida entre as partes e, na falta de especificação, serão de natureza indeterminada. Seu cargo estará sujeito, em todo caso, à duração do seu mandato como conselheiro, incluindo as eventuais renovações no cargo que ocorrerem.

A presente Política de Remunerações será aplicada com efeitos a partir da data de sua aprovação e durante os três exercícios seguintes (2026, 2027 e 2028), conforme o artigo 529 novodecies da Lei das Sociedades de Capital.

8. Conclusão

O esquema remuneratório e sua política anteriormente exposta, a juízo do Comitê de Nomeações e Remunerações, cumpre com o estabelecido nas boas práticas de Governança Corporativa, no Estatuto Social da Sociedade e nas práticas societárias estabelecidas na Amper.
