



BENFICASAD

Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD

Capital Social: € 115.000.000

Sede: Av. Eusébio da Silva Ferreira – Estádio do Sport Lisboa e Benfica – 1500-313 Lisboa

Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa

Número de Matrícula e de Identificação de Pessoa Coletiva: 504 882 066

PROPOSTAS PARA A ASSEMBLEIA GERAL DE 28 DE SETEMBRO DE 2023

Ponto 1 da Ordem de Trabalhos: Apreciar e deliberar sobre o Relatório e Contas do exercício de 2022/23.

Proposta

Do Conselho de Administração da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD relativa ao ponto 1 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 28 de setembro de 2023

O Conselho de Administração da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD propõe à Assembleia Geral da Sociedade a aprovação do Relatório e Contas 2022/23, nomeadamente o relatório de gestão, exceto na parte respeitante à proposta de aplicação de resultados, o relatório sobre o governo da sociedade e as demonstrações financeiras relativos ao período de 1 de julho de 2022 a 30 de junho de 2023, conforme submetido para apreciação e deliberação da Assembleia.

Lisboa, 6 de setembro de 2023

O Conselho de Administração

Ponto 2 da Ordem de Trabalhos: Deliberar sobre a proposta de aplicação de resultados.

Proposta

Do Conselho de Administração da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD relativa ao ponto 2 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 28 de setembro de 2023

A Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD encerrou o exercício de 2022/23 com um resultado líquido positivo de 4.212.604 euros, apurado em conformidade com as Normas Internacionais do Relato Financeiro (IFRS).

O Conselho de Administração propõe, nos termos legais, que o resultado líquido do exercício de 2022/23 de 4.212.604 euros seja aplicado da seguinte forma: (i) transferência no montante de 4.001.974 euros para a conta de resultados acumulados destinando-se a cobrir prejuízos transitados existentes; e (ii) transferência no montante de 210.630 euros (correspondente a 5% dos lucros apurados neste exercício) para constituição da reserva legal, a qual deverá ser transferida para resultados acumulados de forma a cobrir prejuízos transitados existentes.

Lisboa, 6 de setembro de 2023

O Conselho de Administração

Ponto 3 da Ordem de Trabalhos: Proceder à apreciação geral da administração e fiscalização da Sociedade.

Proposta

Do acionista Sport Lisboa e Benfica relativa ao ponto 3 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 28 de setembro de 2023

O Sport Lisboa e Benfica, titular da totalidade das ações de categoria A representativas do capital social da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD, propõe à Assembleia Geral da Sociedade que seja aprovado um voto de confiança no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal, bem como nos respetivos membros e ainda no Revisor Oficial de Contas da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD, pelo exercício dos seus cargos, durante o período compreendido entre 1 de julho de 2022 e 30 de junho de 2023.

Lisboa, 6 de setembro de 2023

Pelo acionista Sport Lisboa e Benfica

Ponto 4 da Ordem de Trabalhos: Deliberar sobre a política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização e dos membros da Mesa da Assembleia Geral.

Proposta

Da Comissão de Remunerações da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD relativa ao ponto 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 28 de setembro de 2023

Nos termos do disposto no artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários (aditado pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto) (“CVM”) e em linha com as recomendações do Código de Governo das Sociedades, aprovado pelo Instituto Português de Corporate Governance, a Assembleia Geral da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD (doravante designada por “Benfica SAD” ou “Sociedade”) aprovou, a 14 de janeiro de 2021, a política de remunerações dos órgãos sociais da Benfica SAD e, a 29 de setembro de 2022, a sua alteração para a versão atualmente em vigor.

Atendendo aos interesses da Sociedade e para melhor proteção destes, a Comissão de Remunerações vem, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 26.º-B do CVM, submeter uma nova versão da política de remunerações à aprovação da Assembleia Geral da Sociedade.

Política de Remunerações

i. Enquadramento

Nos termos previstos no artigo 26.º-B do CVM, a Comissão de Remunerações elabora e submete à aprovação da Assembleia Geral uma proposta de política de remunerações, pelo menos, de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remunerações vigente. De acordo com o disposto nos artigos 18.º e 22.º dos Estatutos da Sociedade, a Comissão de Remunerações é o órgão competente e responsável pela aprovação e fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais da Sociedade.

A Comissão de Remunerações é composta por três membros, com experiência profissional adequada e que atuam com total autonomia e independência no desempenho das funções inerentes a esta comissão.

Com efeito, de acordo com a prática que tem vindo a ser seguida pela Comissão de Remunerações, aquele órgão reúne, pelo menos, uma vez por ano, sendo as respetivas decisões tomadas por maioria simples. Além do mais, de acordo com as recomendações do Código de Governo das Sociedades, os membros da Comissão de Remunerações estão vinculados a informar a respetiva Comissão de Remunerações sempre que existam factos que possam constituir ou originar um conflito entre os interesses dos seus membros e o interesse da Sociedade. Não obstante o dever de prestação de informação ou esclarecimentos necessários que lhes seja aplicável, em caso de conflito, os membros da Comissão de Remunerações devem abster-se de qualquer interferência ou influência no processo decisório.

ii. Princípios da Política de Remunerações

A política de remunerações que se apresenta e descreve, define os critérios que presidirão à fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais, de forma clara e transparente, com vista a permitir a criação de valor a longo prazo para os acionistas, bem como maior rendimento e eficiência dos membros dos órgãos sociais eleitos, considerando os objetivos desportivos, o desempenho económico e financeiro e a sustentabilidade da Sociedade, consubstanciando, assim, um instrumento essencial para assegurar a persecução dos interesses estratégicos da Benfica SAD.

Além do referido, a política de remunerações dos órgãos sociais da Benfica SAD assenta nos seguintes pressupostos:

- (i) Ser adequada à dimensão, às condições económicas e de mercado e à atividade desenvolvida pela Sociedade;
- (ii) Ser consistente com as demais remunerações atribuídas pela Sociedade aos seus trabalhadores;
- (iii) Ser baseada em critérios claros, transparentes, uniformes e equilibrados, alinhados com a atividade e o desempenho da Sociedade;

- (iv) Garantir a retribuição adequada, em condições de mercado, dos membros dos órgãos sociais eleitos, considerando a sua iniciativa, competência, empenho e responsabilidades inerentes ao exercício das respetivas funções, bem como os objetivos desportivos atingidos, os resultados económicos e financeiros alcançados pela Sociedade e a situação económica do mercado;
- (v) Incentivar a eficiência, a produtividade e o desempenho da Sociedade, alinhados com os respetivos interesses de médio e longo prazo da Sociedade, com vista à sua sustentabilidade.

Nos termos do disposto nos Estatutos do Sport Lisboa e Benfica, os membros dos órgãos de administração, de fiscalização ou da Mesa da Assembleia Geral da Benfica SAD que sejam, simultaneamente, membros de órgãos sociais do Sport Lisboa e Benfica, não serão remunerados pelo exercício das suas funções, por se encontrarem estatutariamente impedidos de receber qualquer verba por parte do Sport Lisboa e Benfica ou de qualquer empresa participada pelo mesmo.

Os membros da Mesa da Assembleia Geral e da Comissão de Remunerações não são remunerados pelo exercício das suas funções na Sociedade.

iii. Política de Remunerações

A. Conselho de Administração

Administradores Executivos

A remuneração dos administradores executivos é composta por uma componente mensal fixa e por uma eventual componente variável.

A componente fixa corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 vezes por ano, tendo em consideração a natureza das funções assumidas, a relevância da área de gestão executiva que constitui o pelouro do administrador em causa, assim como o nível de responsabilidade das respetivas funções na Sociedade.

A componente fixa da remuneração está alinhada com o valor atualmente praticado pela Sociedade e tem em consideração os padrões praticados no mercado relativos ao seu setor de atividade.

A componente variável da remuneração é determinada anualmente (prémios anuais), em função de critérios de desempenho desportivos, económicos e financeiros. Esses critérios, desdobrados em objetivos concretos e associados a metas temporais, aos quais se indexa a aplicação da respetiva retribuição, são determinados por forma a garantir que a componente variável da remuneração constitui um estímulo fundamental à promoção da visão estratégica de longo prazo da Benfica SAD, contribuindo para o alinhamento do desempenho dos administradores executivos com os interesses dos acionistas, ponderando igualmente os interesses dos stakeholders essenciais para a sustentabilidade da Sociedade.

A remuneração variável anual está sujeita a um limite máximo de 40% da remuneração total anual e a sua fixação deverá atender aos principais objetivos de performance da Sociedade definidos no início do referido exercício.

Compete à Comissão de Remunerações a definição do peso específico e da ponderação relativa de cada um dos critérios acima enunciados, assegurando e contribuindo para o alinhamento dos administradores executivos com os objetivos estratégicos definidos, bem como para os interesses de médio e longo prazo da Benfica SAD e tendo em vista a sustentabilidade da Sociedade.

Adicionalmente, a remuneração variável anual considera a concretização de metas individuais e coletivas preestabelecidas, verificando-se um alinhamento de incentivos que impulsiona a atração e retenção de profissionais com as competências requeridas.

Encontra-se, ainda, assegurado o alinhamento entre a presente Política de Remuneração e o regime de remuneração e as condições de emprego dos trabalhadores da Benfica SAD, uma vez que ambos os sistemas têm por base os mesmos Princípios Gerais supra enunciados, em especial as condições de mercado no setor da atividade da Sociedade para as respetivas funções desempenhadas.

A atribuição e pagamento da componente variável deverá ocorrer no exercício seguinte – não estando dependente da aprovação das contas de exercícios correspondentes a todo o mandato –, após a avaliação de desempenho relativa ao período a que se refere a atribuição e apenas no caso de se verificar o cumprimento dos objetivos predefinidos.

O processo da determinação do montante a atribuir a cada administrador executivo baseia-se na apreciação do cumprimento dos critérios de avaliação, tendo em consideração o peso e a ponderação atribuída a cada um dos objetivos definidos pela Comissão de Remunerações, face ao desempenho da Sociedade e ao desempenho e contributo individual de cada administrador executivo. Os administradores não executivos assumem igualmente um papel relevante no acompanhamento, avaliação e supervisão da gestão realizada pelos administradores executivos, nos termos previstos no regulamento do Conselho de Administração. Caberá, por fim, à Comissão de Remunerações assegurar a coerência global do processo de fixação e atribuição da remuneração variável, com os termos e princípios descritos na presente Política de Remunerações.

Sem prejuízo do referido anteriormente, não estão previstos mecanismos de limitação da componente variável no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja exatável no exercício em curso.

Mantendo a prática atual, a Benfica SAD optou por não prever qualquer diferimento do pagamento da remuneração variável nem instituir qualquer mecanismo de restituição de remuneração variável já atribuída aos administradores executivos.

Administradores Não Executivos

A remuneração dos administradores não executivos é fixa, não incluindo qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

Esta remuneração corresponde à atribuição de uma senha de presença com um valor predeterminado por cada participação em reunião do Conselho de Administração (fisicamente ou através de meios telemáticos, quando aplicável).

Cabe à Comissão de Remunerações fixar o montante das senhas de presença a atribuir aos administradores não executivos, em linha com as práticas de mercado, considerando as funções exercidas pelos referidos administradores e refletindo a natureza das suas responsabilidades.

Sem prejuízo da natureza fixa, a remuneração atribuída aos administradores não executivos pode ser diferenciada em função das credenciais técnicas e profissionais evidenciadas, do nível de responsabilidade das respetivas funções na Sociedade e de eventuais constrangimentos pessoais ou profissionais dos administradores em causa.

Os membros do órgão de administração não devem celebrar contratos com a Benfica SAD ou com terceiros que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade.

Atribuição de Ações, Cessação de Funções e Plano de Pensões

A política de remunerações não contempla quaisquer planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações aos membros do órgão de administração.

A atribuição de indemnizações ou compensações associadas à cessação antecipada de funções dos membros executivos ou não executivos do órgão de administração ou no termo do respetivo mandato encontra-se sujeita às disposições legais em vigor nesta matéria e ao que a seguir se dispõe.

Atendendo ao interesse social da Sociedade, nomeadamente para proteger e preservar o segredo de negócio e as informações adquiridas no desempenho de funções, a Comissão de Remunerações poderá aprovar a atribuição de compensações a membros executivos do órgão de administração no contexto da celebração de pactos de não concorrência, desde que o valor bruto a pagar não exceda o valor correspondente ao triplo da totalidade das remunerações recebidas pelo administrador em causa nos últimos três exercícios completos imediatamente anteriores à data de celebração do respetivo pacto de não concorrência.

Não existe qualquer regime complementar de pensões ou de reforma antecipada a favor dos membros do órgão de administração.

B. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é composta apenas por uma componente fixa.

Esta remuneração corresponde à atribuição de uma senha de presença com um valor predeterminado por cada participação em reunião do Conselho Fiscal (fisicamente ou através de meios telemáticos, quando aplicável).

Cabe à Comissão de Remunerações fixar o montante das senhas de presença a atribuir aos membros do Conselho Fiscal, em linha com as práticas de mercado, considerando as funções exercidas pelos mesmos e refletindo a natureza das suas responsabilidades.

Sem prejuízo da natureza fixa, a remuneração atribuída aos membros do Conselho Fiscal pode ser diferenciada em função das credenciais técnicas e profissionais evidenciadas, do nível de responsabilidade das respetivas funções na Sociedade e de eventuais constrangimentos pessoais ou profissionais dos membros em causa.

C. Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não são remunerados pelo exercício das suas funções na Sociedade.

D. Revisor Oficial de Contas

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas é remunerada de acordo com os níveis de honorários adequados para serviços similares e tem por referência as condições normais de mercado praticadas no setor da atividade da Sociedade.

E. Benefícios adicionais

Não se encontra prevista a atribuição de quaisquer outros benefícios não pecuniários aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Benfica SAD, podendo, contudo, ser-lhes disponibilizados os meios necessários ao exercício das suas funções, em consonância com as práticas de mercado.

F. Acordos relativos ao exercício das funções

Não foram celebrados entre a Benfica SAD e os membros dos órgãos de administração e fiscalização quaisquer contratos ou acordos relativos ao exercício das suas funções.

Lisboa, 6 de setembro de 2023

A Comissão de Remunerações

Ponto 5 da Ordem de Trabalhos: Deliberar sobre uma alteração ao acordo relativo à alienação das ações representativas da totalidade do capital social das sociedades Benfica Estádio – Construção e Gestão de Estádios, S.A. e Benfica TV, S.A..

Proposta

Do Conselho de Administração da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD relativa ao ponto 5 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral de 28 de setembro de 2023

A Assembleia Geral da Sport Lisboa e Benfica – Futebol, SAD (doravante, a “Sociedade”) aprovou por unanimidade em 15 de março de 2019 a alienação das ações representativas da totalidade do capital social das sociedades Benfica Estádio – Construção e Gestão de Estádios, S.A. e Benfica TV, S.A., então integralmente detidas pela Sociedade, à Sport Lisboa e Benfica, SGPS, S.A., também acionista da Sociedade.

A Assembleia Geral aprovou esta alienação pelo valor total de €99.297.000,00 (noventa e nove milhões, duzentos e noventa e sete mil euros). Este valor, tal como então explicado, estava dentro do intervalo de justo valor das respetivas participações – situando-se entre o mínimo de €79.951 milhares e o máximo de €119.219 milhares –, tendo em consideração as avaliações independentes realizadas pela Ernst&Young, S.A..

Foi também aprovado que o pagamento do referido preço seria diferido pelo prazo de 25 (vinte e cinco) anos, vencendo-se juros de acordo com as condições de financiamento do mercado, podendo o comprador efetuar pagamentos antecipados.

As circunstâncias em que este acordo foi celebrado vieram a modificar-se de forma significativa, tendo em conta, entre outros fatores, a pandemia associada ao covid-19 e os seus impactos e a evolução das taxas de juro e inflação. Tais fatores levaram as partes relevantes a reapreciar as condições aplicáveis àquele negócio, ponderando o necessário equilíbrio entre as partes na relação contratual e a execução das obrigações assumidas pelas mesmas, bem como a adequação das mencionadas condições às circunstâncias prevaletentes, tendo concluído pela extensão do prazo de pagamento.

Assim, mantendo-se as demais condições aplicáveis à compra e venda inalteradas, o Conselho de Administração da Sociedade propõe à Assembleia Geral da Sociedade que aprove uma extensão do prazo de pagamento de 25 (vinte e cinco) anos para 35 (trinta e cinco) anos. Em virtude desta modificação, a Sociedade receberá o valor de alienação num prazo mais alargado e, atendendo à manutenção das demais condições aplicáveis, nomeadamente o vencimento de juros de acordo com as condições de financiamento do mercado, será remunerada em conformidade.

Lisboa, 6 de setembro de 2023

O Conselho de Administração