

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA
VAA – VISTA ALEGRE ATLANTIS, SGPS, S.A.**

16 DE JUNHO 2021

PONTO QUARTO

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA
SOCIEDADE**

Considerando que:

- a) O **regime legal e recomendatório** decorrente, respetivamente, (i) dos artigos 26º A a 26º F do Código de Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei 486/99, de 13 de novembro, conforme alterado em particular pela recente Lei 50/2020, de 25 de agosto, e (ii) das Recomendações constantes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* (Código do IPCG) de 2018, revisto em 2020, determinam que a Comissão de Remunerações submeta à aprovação da Assembleia Geral, pelo menos de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente, a política de remunerações a ser aplicável aos diversos órgãos sociais, com o conteúdo e os objetivos previstos nas referidas disposições legais e recomendatórias.
- b) Na fixação de remunerações e na elaboração da mencionada política, cabe à Comissão de Remunerações atender às seguintes disposições constantes do Código das Sociedades Comerciais (vg. artigos 399º, 374º-A e 422º-A), assim como dos Estatutos da Sociedade:
 - ✓ A fixação do *quantum* remuneratório dos membros dos órgãos sociais, por parte da Comissão de Remunerações, deve ter em conta as funções desempenhadas e a situação económica da Sociedade.
 - ✓ As remunerações variáveis do Conselho de Administração podem ser constituídas por uma participação, globalmente não superior a 5%, dos lucros líquidos do exercício da própria Sociedade.
 - ✓ A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral deve consistir numa quantia fixa a ser determinada nos moldes previstos legal e estatutariamente (vg. funções desempenhadas e situação económica da Sociedade).
- c) Igualmente naquele âmbito, a Comissão de Remunerações considera ainda relevante atender às Recomendações constantes do Código do IPCG nos termos apresentados na presente.

- d) Conforme estabelecido nos Estatutos da Sociedade, os membros dos órgãos sociais terão as remunerações fixas e/ou variáveis que lhe forem fixadas pela Assembleia Geral ou por uma Comissão de Remunerações eleita em Assembleia Geral. Esta política foi preparada pela **Comissão de Remunerações** eleita pela Assembleia Geral realizada a 26 de junho de 2020 e composta por 3 membros independentes relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da Sociedade (na medida em que os referidos membros e os respetivos cônjuges, parentes e afins na linha reta até ao terceiro grau, inclusive, não integram tais órgãos).
- e) Por seu turno, a **Comissão de Governo Societário do Conselho de Administração** da Sociedade (composta por uma maioria de administradores independentes) acompanhou a preparação da presente e emitiu parecer com relação aos seus termos, tendo por referência as normas e recomendações acima referidas consideradas adequadas a propósito da política remuneratória dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.
- f) A Comissão de Remunerações reputa ainda relevante, por **transparência e informação**, que:
- ✓ A política de remuneração seja imediatamente divulgada no sítio da internet da VAA, contendo menção aos resultados da votação e à respetiva data de aprovação em Assembleia Geral.
 - ✓ Os membros da Comissão de Remuneração confirmaram a ausência de situações de conflito de interesses no contexto da deliberação de aprovação desta proposta de política.
 - ✓ Esta Comissão vincula-se ainda perante os Senhores Acionistas à presença do seu presidente ou, no seu impedimento, de um outro membro desta Comissão na assembleia geral anual e em quaisquer outras se a respetiva ordem de trabalhos incluir assunto conexo com matérias remuneratórias ou se solicitado por acionista da Sociedade.
- g) O **processo decisório** descrito, que deu lugar à presente proposta a ser submetida à Assembleia Geral, contribui de forma eficaz para evitar conflitos de interesses, para além das regras adotadas pela Sociedade destinadas a identificar e gerir eventuais conflitos.

I. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO POR REFERÊNCIA AO MANDATO 2020:

- 1) Na presente política e no relatório de governo referente a 2020 é apresentada aos Senhores Acionistas informação sobre a **implementação da política remuneratória e as remunerações auferidas em 2020**, sem que tenham tido lugar, com referência a esse mandato, quaisquer afastamentos do procedimento de aplicação da política aprovada.

- 2) Assim, no mandato 2020 aplicaram-se os seguintes **critérios no que respeita à componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal** da Sociedade, especialmente considerando as funções desempenhadas e responsabilidades associadas (tendo em conta o modelo de governo e estrutura organizativa, assim como a iniciativa, esforço, empenho, competência e dedicação inerentes) e a situação da Sociedade (i.e., a estrutura acionista, estrutura organizativa e sobretudo situação económica):

Conselho de Administração ^(a)	Remuneração Fixa Mensal (€)
Administrador não executivo e não independente	0 ^(b) 2.500,00 ^(c)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros gestão industrial, comercial e de marketing & design	8.000,00 ^(d)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de serviços partilhados e financeiro	2.700,00 ^(e)
Presidente do Conselho de Administração com responsabilidade ao nível da gestão de negócios e representação institucional	5.000,00 ^(e)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de auditoria interna e serviço de apoio aos clientes	5.500,00 ^(f)
Administrador não executivo e independente	2.500,00

^(a) Remuneração mensal ilíquida fixa auferida catorze vezes por ano a contar de 1 de julho de 2020.

^(b) Membros do Conselho de Administração que exercem funções de administração remuneradas noutras entidades do grupo empresarial em que a Sociedade se insere, não são remunerados pela VAA.

^(c) Membros não executivos e não independentes que exercem cargos sociais não remunerados noutras entidades do grupo empresarial em que a Sociedade se insere.

^(d) Na medida em que exerçam funções de administração remuneradas noutras sociedades do grupo Vista Alegre, os membros do Conselho de Administração não recebem qualquer remuneração paga pela VAA (como divulgado em sede de relatório anual de governo societário).

^(e) Cargo com acumulação de funções e sinergias no contexto do grupo empresarial em que a Sociedade se insere.

^(f) Cargo que implica dedicação exclusiva às funções no Grupo Vista Alegre.

Conselho Fiscal ^(a)	Remuneração Fixa Mensal (€)
Presidente	700,00
Vogal	600,00

^(a) Remuneração mensal ilíquida fixa auferida catorze vezes por ano a contar de 1 de julho de 2020.

- 3) No que respeita à **avaliação do desempenho da Sociedade**, em comunicado divulgado ao mercado, a VAA divulgou os resultados consolidados relativos a 2020 aprovados pelo Conselho de Administração, dos quais a Comissão de Remunerações destaca os seguintes:

(i) A Vista Alegre regista um decréscimo no ano de 2020, quando comparado com o período homólogo, em termos de volume de negócios, resultado operacional e EBITDA. O volume de negócios, que ultrapassou os 110 milhões de euros, o resultado operacional de 2,5 milhões de euros e o EBITDA

de 16 milhões de euros, representam uma diminuição, respetivamente, de 8,1%, 83% e 37% face ao período homólogo.

(ii) A disseminação da pandemia Covid-19 a nível mundial marcou o ano 2020 e teve impactos negativos muito significativos em termos económicos, financeiros e no modo de vida da população. A partir do mês março com o encerramento total das lojas de comércio e restauração, a nível nacional e internacional, acrescido do forte abrandamento do sector da hotelaria, repercutiu-se numa redução de vendas na Vista Alegre no canal de retalho e horeca.

(iii) A Sociedade manteve neste exercício a implementação de um plano estratégico focado sobretudo na expansão e consolidação internacional, no desenvolvimento de novos produtos e coleções, assim como na melhoria da eficiência operacional e redução de custos.

(iv) Neste âmbito, no final de 2020, os investimentos realizados cifram-se em cerca de 3,9 milhões de euros, continuando a potenciar o aumento de capacidade produtiva, uma maior eficiência operacional e a redução de custos.

(v) Por seu turno, a dívida líquida consolidada da Vista Alegre no ano de 2020 foi de 88,3 milhões de euros, tendo-se, deste modo, registado uma redução de 3 milhões de euros comparativamente com o ano anterior.

(vi) No que respeita às parcerias com artistas e marcas de renome e ao reconhecimento e notoriedade da marca, a Vista Alegre mantém a colaboração com grandes insígnias mundiais (como é o caso da parceria com a Zwilling para um grande retalhista francês), tendo sido reconhecida e galardoada internacionalmente por via de 17 novos prémios internacionais em 2020.

- 4) Adicionalmente, a Comissão de Remunerações teve conhecimento de que o Conselho de Administração da Sociedade efetuou a sua **autoavaliação** relativa a 2020, tendo concluído que este órgão evidencia um nível elevado no que respeita à adequação da sua composição, funcionamento e ao desempenho efetivo do papel dos administradores não executivos, sobretudo no que concerne à supervisão da atividade da Comissão Executiva e ao contributo dos membros não executivos e independentes para o desempenho efetivo do Conselho de Administração, traduzindo-se numa apreciação muito positiva da efetiva monitorização por parte do Conselho de Administração do desempenho da Sociedade e suas subsidiárias e do acompanhamento dos desafios estratégicos e financeiros do Grupo Vista Alegre e, nessa medida, acerca do desempenho global do órgão em causa. Ainda assim, foram identificadas como áreas de melhoria o atual número de membros não executivos do Conselho de Administração, a disponibilização com maior antecedência de informação de suporte às respetivas reuniões para tornar mais efetivo o contributo dos membros do Conselho de Administração, assim como um contínuo reforço das práticas e políticas de governo societário, normas

de conduta, recursos humanos, responsabilidade social e sustentabilidade, e em particular no que respeita a matérias pertinentes à remuneração e seleção dos órgãos sociais.

- 5) Em acréscimo e como comunicado ao mercado pela Sociedade, atenta a persistência do **contexto de incerteza decorrente da pandemia COVID-19** quanto à sua evolução e ao seu impacto nas perspetivas económicas à escala global e em particular nos negócios da VAA, em 2020 e já em 2021, a Sociedade tem vindo a monitorizar, com a prudência que este ambiente de incerteza requer, os impactos da crise COVID-19 e a adotar medidas destinadas a (i) contribuir para a preservação da saúde dos seus trabalhadores e clientes no contexto de calamidade pública e da situação epidemiológica no País e (ii) a promover a resiliência e sustentabilidade da Sociedade e a continuidade dos seus negócios, com recurso, por parte de algumas das suas subsidiárias, à medida de “*lay-off*” simplificado e de redução temporária do período normal de trabalho semanal (PNT).
- 6) Neste contexto, a Comissão de Remunerações da Sociedade entende ser prudente **manter a remuneração dos administradores executivos referente a 2020 limitada à componente fixa, sem atribuição de remuneração variável**, sobretudo face à situação económica da Sociedade (a qual, mantendo-se focada nos investimentos e objetivos estratégicos acima apresentados, continua a deparar-se com os efeitos decorrentes da atual conjuntura impactada pela pandemia COVID-19) e procurando, por via deste modelo remuneratório, desincentivar a assunção excessiva de risco nesta fase da vida da companhia e do grupo e no atual panorama dos setores e mercados em que atua, assim como promover o alinhamento da gestão iminentemente com uma perspetiva de sustentabilidade a longo prazo e resiliência.

II. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO NO MANDATO 2021:

A Comissão de Remunerações da Sociedade entende igualmente ser prudente manter os princípios e critérios de estruturação da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade que têm vindo a ser implementados nos últimos anos, pelo que submete aos Senhores Acionistas a seguinte **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE**, contendo os seguintes princípios e critérios de estruturação da remuneração para o mandato 2021:

(a) **Contributo para a estratégia empresarial e para a sustentabilidade da Sociedade, tendo em conta os interesses de longo prazo da Sociedade e dos seus vários *stakeholders***

(i) A Remuneração dos **membros do Conselho de Administração** continua a ser determinada essencialmente com base nos seguintes **critérios**:

- ✓ **Competitividade**, tendo em consideração as práticas setoriais do mercado Português.
- ✓ **Equidade**, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.
- ✓ Efetividade do exercício das funções e **responsabilidades** associadas.
- ✓ **Avaliação do desempenho**, de acordo com as funções e com o nível de responsabilidade assumidos e tendo em conta os critérios de avaliação de desempenho a considerar na eventual componente variável da remuneração dos administradores executivos tal como descrita em (b) infra.
- ✓ **Alinhamento dos interesses** dos administradores com o interesse da Sociedade e desincentivo à tomada excessiva de risco na fixação e implementação da orientação estratégica, designadamente atendendo ao equilíbrio entre a componente fixa e a eventual variável da remuneração dos administradores executivos e aos critérios de avaliação de desempenho de que esta estaria dependente, tal como descrita em (b) infra.
- ✓ **Ponderação dos interesses dos vários *stakeholders*** da Sociedade, em particular:
 - dos interesses dos **colaboradores**, tendo em vista promover medidas que atendam às condições de emprego e remuneratórias dos colaboradores dentro do enquadramento legal e económico. Em particular, na manutenção e definição dos princípios aplicáveis à remuneração dos membros dos órgãos sociais em 2020 e 2021, nos termos previstos na presente, a Comissão de Remunerações teve em conta o atual contexto socioeconómico e do Grupo Vista Alegre marcado pela adoção de medidas destinadas a contribuir para a preservação de postos de trabalho, a resiliência e sustentabilidade da Sociedade e a continuidade dos seus negócios (com recurso, por parte de algumas das subsidiárias da VAA, à medida de “*lay-off*” simplificado e de redução temporária do período normal de trabalho semanal); e
 - dos interesses dos **acionistas**, contribuindo para a criação de valor para os acionistas a longo prazo e definindo um modelo remuneratório alinhado com a importância, no atual momento, de promover a resiliência e sustentabilidade da Sociedade.

- ✓ **Situação económica da Sociedade**, em particular no contexto da contínua incerteza quanto à evolução e aos impactos da pandemia COVID-19 nas perspetivas económicas à escala global e nos negócios da VAA, naturalmente dependente da evolução do estado epidemiológico e das medidas que se venham, em cada momento, a adotar em resposta aos efeitos decorrentes da COVID-19.
 - ✓ Em função dos respetivos **pelouros e/ou da acumulação de cargos** e atenta a respetiva estrutura acionista e estrutura organizativa, alguns membros do Conselho de Administração da Sociedade podem ser remunerados ao nível de sociedades do grupo empresarial que a Sociedade integra e/ou ao nível de sociedades do grupo Vista Alegre.
- (ii) Por sua vez, a Remuneração dos **membros do Conselho Fiscal** continua a ser determinada essencialmente com base nos seguintes **critérios**:
- ✓ **Responsabilidades** associadas ao exercício das funções.
 - ✓ **Situação económica da Sociedade** em particular no atual contexto.
- (b) Componentes da remuneração dos membros dos órgãos sociais, incluindo componente fixa e eventual componente variável**
- (i) A remuneração dos **membros não executivos do Conselho de Administração** (incluindo os membros das comissões internas deste órgão) para o ano de 2021 comporta exclusivamente uma componente fixa.
- (ii) A remuneração dos **membros executivos do Conselho de Administração** para o ano de 2021 comporta uma componente fixa e uma eventual componente variável com caráter extraordinário face à prudência e ao desincentivo à assunção excessiva de risco que o atual momento da Sociedade e do panorama em que atua requer.
- (iii) A **parte fixa** da remuneração dos membros do Conselho de Administração consiste num valor mensal pagável catorze vezes por ano, a ser determinada tendo em conta a complexidade e responsabilidade das funções exercidas e a situação económica da Sociedade.
- (iv) A atribuição de uma **eventual componente variável** aos administradores executivos terá, em qualquer caso, por referência mecanismos que permitam promover um adequado alinhamento, a médio e iminentemente a longo prazo, dos interesses da gestão com os da Sociedade, incluindo os seguintes **critérios financeiros e não financeiros de avaliação de desempenho**:
- ✓ objetivos estratégicos e de desempenho financeiro da Sociedade atendendo a indicadores quantitativos do grau implementação do plano estratégico e apreciando a evolução do volume de negócios, resultado operacional e EBITDA.

- ✓ iniciativas e metas de criação de valor para os acionistas e de manutenção e desenvolvimento da sustentabilidade financeira e dos negócios e da competitividade da Sociedade, a longo prazo e alinhadas com o plano estratégico e apreciando a evolução da solidez financeira e dos investimentos e as medidas de ESG (*Environmental, Social and Governance*) adotadas.
 - ✓ cumprimento de objetivos qualitativos de manutenção e desenvolvimento de uma imagem e reconhecimento e notoriedade favoráveis da Sociedade.
 - ✓ cumprimento de objetivos individuais e qualitativos de eficiência no desempenho das funções pelo Administrador e ao nível da visão estratégica e comercial e dos resultados obtidos.
- (v) A componente variável dos administradores executivos tem um carácter eventual e extraordinário como referido e, caso a Comissão de Remunerações entenda que se verificam condições para a sua atribuição numa perspetiva de **sustentabilidade económica e financeira de longo prazo** da companhia e do grupo, em qualquer caso e com vista ao maior reforço **do alinhamento de interesses** referido, esta componente deve:
- ✓ ter um **limite** máximo eventual que represente não mais de 20% da remuneração fixa anual.
 - ✓ pressupor a **verificação e mensuração** de níveis de desempenho sustentado da Sociedade, tendo em conta os critérios de avaliação de desempenho acima referidos, (a) a serem quantificados e concretizados pela Comissão de Remunerações, atendendo à estratégia e ao perfil/política de risco da Sociedade aprovado pelo Conselho de Administração, sobretudo no âmbito do plano e orçamento da Sociedade, e (b) a serem avaliados de acordo com processo de avaliação qualitativa e quantitativa, consoante aplicável, pela Comissão de Remunerações após a aprovação das contas do exercício relevante pela Assembleia Geral.
 - ✓ ser parcialmente **diferida no tempo em parte significativa** não inferior a 50% e por um período de três anos, (a) associando-a à confirmação da sustentabilidade do desempenho da Sociedade (desempenho positivo da Sociedade) e (b) prevendo-se **mecanismos de ajustamento** que possam em situações excecionais determinar a restituição de remuneração variável (relacionadas com falsas declarações e/ou erros materialmente relevantes nas demonstrações financeiras ou perdas significativas para os quais uma conduta objetiva do administrador em violação dos seus deveres legais tenha contribuído decisivamente) e (c) estabelecendo-se, ainda, a inadmissibilidade da celebração de contratos ou outros instrumentos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à **variabilidade** desta eventual componente da remuneração.
- (vi) Não está estabelecido qualquer sistema de **bónus** para além da eventual remuneração variável acima descrita e não existem quaisquer outros **benefícios** significativos de qualquer natureza auferidos pelos membros dos órgãos de administração.

- (vii) Os administradores que, todavia, exerçam **funções de administração noutras entidades do grupo** empresarial em que a Sociedade se insere e/ou ao nível de sociedades do grupo Vista Alegre podem ter ou não uma remuneração pelo exercício do seu cargo na VAA, em termos a definir pela Comissão de Remunerações, tendo presentes os princípios e critérios constantes da presente e a estrutura acionista e organizativa da VAA.
 - (viii) A remuneração a atribuir aos membros do **Conselho Fiscal** deverá consistir numa quantia fixa, a ser determinada tendo em conta a complexidade e responsabilidade das funções exercidas e a situação económica da Sociedade.
 - (ix) A remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade não inclui qualquer mecanismo de atribuição ou aquisição de **ações** ou de **opções** ou outros direitos sobre ações da Sociedade ou qualquer das suas participadas.
 - (x) A remuneração que possa vir a ser atribuída aos membros da **Mesa da Assembleia Geral** deverá consistir numa quantia fixa a ser determinada tendo em conta a função exercida e a situação económica da Sociedade.
 - (xi) No que diz respeito ao **Revisor Oficial de Contas** deverá ser estabelecido um valor fixo anual, propondo-se, como critério de orientação da política de remuneração a implementar em relação a cada um dos exercícios objeto de revisão de contas, que o valor anual de honorários acordado reflita os termos de remuneração normalmente aplicáveis, por referência ao mercado, para prestação de serviços similares.
- (c) **Acordos, cláusulas de cessação e regimes complementares de pensões dos membros dos órgãos de administração e fiscalização**
- (i) A Sociedade não celebra **contratos ou acordos** com os membros dos órgãos de administração e fiscalização em funções nos mandatos de 2020 e 2021, sendo estes eleitos para o respetivo mandato anual nos termos previstos na lei e nos estatutos da Sociedade.
 - (ii) Em particular, no contexto da **cessação de funções** pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade aplicam-se as regras indemnizatórias legalmente previstas, não sendo acordadas ou estabelecidas na política remuneratória nem por outra via quaisquer cláusulas indemnizatórias. Esclarece-se, assim, que a Sociedade não atribuirá nem pagará compensações aos membros dos referidos órgãos sociais em virtude da respetiva cessação de funções, sem prejuízo do cumprimento pela Sociedade das disposições legais aplicáveis nesse domínio.

- (xii) Os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade em funções em 2020 e 2021 não são abrangidos por **regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada**.

Ílhavo, 24 de maio de 2021

A Comissão de Remunerações,