

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA
VAA – VISTA ALEGRE ATLANTIS, SGPS, S.A.
6 DE JUNHO 2022**

**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 nº 99-A/2021, de 31 de dezembro, 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 16 de junho de 2021 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) emitiu nesta data parecer com relação aos termos da presente política preparada pela Comissão de Remunerações, 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 2021:

- 1) Na presente política e no relatório de governo referente a 2021 é apresentada aos Senhores Acionistas informação sobre a **implementação da política remuneratória aprovada na reunião da Assembleia Geral realizada em 16 de junho de 2021 e as remunerações auferidas em 2021.**
- 2) Assim, no mandato 2021 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 de gestão industrial, área comercial e de marketing & design	8.000,00 ^(d)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de recursos humanos, área financeira, contabilidade e fiscalidade, aprovisionamento e sistemas de informação	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 2021.

^(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 2021.

- 3) Ainda em 2021, a Comissão de Remunerações continuou a monitorizar com a prudência devida o contexto extraordinário vivido e os seus impactos, e entendeu que se justificava aplicar uma derrogação extraordinária ao modelo geral de remuneração variável constante da política remuneratória aprovada na última Assembleia Geral nos seguintes termos: (i) esta Comissão deliberou e teve lugar **a atribuição e o pagamento em 2021 de um prémio corporativo extraordinário de reconhecimento, incentivo e motivação à equipa executiva da Sociedade (com exceção do Presidente do Conselho de Administração e da Comissão Executiva)**, necessário face à persistência do contexto extraordinário de pandemia que coloca amplos desafios à resiliência e sustentabilidade empresarial, sem que o prémio total ultrapassasse (10% do total da remuneração fixa para 2021 da equipa executiva); e (ii) a natureza ad hoc e temporária e o limite quantitativo e o racional referidos deste prémio corporativo contribuem para servir os interesses de longo prazo e para a sustentabilidade da Sociedade (i.e., aquele reconhecimento, incentivo e motivação foram considerados necessários e essenciais para contribuir para a implementação pela equipa executiva do plano estratégico e a sustentabilidade a longo prazo da Sociedade no panorama concreto verificado de enorme exigência para a equipa executiva).
- 4) Na **implementação dos termos da política de remunerações em 2021** não tiveram lugar quaisquer afastamentos ou derrogações à sua aplicação, exceto a derrogação extraordinária e temporária referida no parágrafo 3) anterior necessária e justificada face aos interesses da Sociedade acima referidos. Esta derrogação correspondeu à atribuição e ao pagamento do referido prémio ad hoc em 2021, quando na mencionada política: (i) se tinha previsto a não atribuição de remuneração variável de acordo com o modelo geral consagrado na política aprovada para a avaliação de desempenho de 2020; e (ii) não se tinha regulado a atribuição deste prémio corporativo excecional e ad hoc (atribuído e pago sem a verificação dos critérios de avaliação de desempenho, bem como sem a aplicação do regime de diferimento parcial do pagamento e dos mecanismos de ajustamento e mitigação do risco de variabilidade constantes daquele modelo), ainda que, em qualquer caso, tal política especificasse o objetivo da Comissão de Remunerações de procurar *“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”* e que as políticas remuneratórias aprovadas nos últimos dois anos pela Assembleia Geral da Sociedade caracterizem expressamente a atribuição de qualquer componente variável como eventual e extraordinária.
- 5) No que respeita à **avaliação do desempenho da Sociedade em 2021**, em comunicado divulgado ao mercado, a VAA divulgou os resultados consolidados relativos a 2021 aprovados pelo Conselho de Administração, dos quais a Comissão de Remunerações destaca os seguintes:

- (i) A Vista Alegre regista um acréscimo no ano de 2021, quando comparado com o período homólogo, em termos de **volume de negócios, resultado operacional e EBITDA**. O volume de negócios de 117 milhões de euros, o resultado operacional de 9,3 milhões de euros e o EBITDA de 22,7 milhões de euros, representam um acréscimo, respetivamente, de 6%, 281% e 42% face ao período homólogo.
 - (ii) Na segunda metade de 2021, a atividade económica em Portugal e no resto do mundo demonstrou uma gradual recuperação da crise afetada pela propagação do Covid-19 e pelas medidas de contenção da pandemia verificadas no início do ano. As diferentes medidas encetadas pela Sociedade com o objetivo de mitigar o efeito negativo da pandemia surtiram um efeito positivo que se verifica na recuperação da atividade com visível reflexo nos seus resultados.
 - (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) Os mercados de Espanha, EUA e Brasil foram os maiores contribuidores internacionais para as vendas de produtos marca, com um crescimento de 69% face a 2020 e um crescimento de 50% face a 2019 (pré-pandemia). Os produtos de marca, nomeadamente nos segmentos de porcelana da Vista Alegre e de faiança da Bordallo Pinheiro, foram os que serviram de catalisador para o crescimento do volume de negócios de 2021.
 - (v) Por sua vez, os **investimentos** realizados em 2021 corresponderam a cerca de 7,3 milhões de euros, continuando a potenciar o aumento de capacidade produtiva, uma maior eficiência operacional e a redução de custos.
 - (vi) Já a **dívida líquida consolidada** da Vista Alegre no ano de 2021 reduziu cerca de 7,3 milhões de euros comparativamente com o ano anterior.
- 6) Adicionalmente, a Comissão de Remunerações teve conhecimento dos resultados da **autoavaliação do Conselho de Administração da Sociedade relativamente a 2021**, tendo concluído que este órgão evidencia um nível elevado no que diz respeito 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 áreas de melhoria relacionadas com a antecedência das convocatórias e disponibilização de informação de suporte às respetivas reuniões, o contínuo acompanhamento dos sistemas de controlo interno, gestão de risco e auditoria interna, bem como o contínuo reforço de mecanismos que contribuam para o funcionamento eficiente do Conselho de Administração e efetiva articulação com os diversos *stakeholders* da Sociedade.

- 7) Em acréscimo, 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, desde 2020, a Sociedade tem vindo a monitorizar os impactos da crise e a adotar medidas destinadas a, *inter alia*, promover a resiliência e sustentabilidade da Sociedade e a continuidade dos seus negócios, com recurso, por parte de algumas das suas subsidiárias, em 2020 e 2021 às medidas de “*lay-off*” simplificado e de redução temporária do período normal de trabalho semanal (PNT). A partir de 10 de maio de 2021, todas as unidades produtivas da VAA retomaram a sua atividade em pleno, deixando o Grupo Vista Alegre de recorrer a quaisquer daquelas medidas
- 8) O **atual ambiente de incerteza é ainda amplamente impulsionado pela invasão da Ucrânia por parte da Rússia ocorrida em 2022** e os seus impactos nas perspetivas económicas à escala global (por exemplo ao nível do aumento dos custos de energia, disrupção de cadeias de abastecimento e tendência inflacionista sem precedentes recentes), impondo uma especial prudência à Sociedade e a implementação de medidas de mitigação dos impactos indiretos deste panorama nos seus negócios.
- 9) Atendendo à evolução da situação económica e financeira da Sociedade neste contexto, a Comissão de Remunerações da Sociedade entendeu, nesta data, ser adequado dar execução ao modelo de **remuneração variável (“RV”) referente ao desempenho de 2021 previsto na política aprovada, com as seguintes características** que visam contribuir para a sustentabilidade de longo prazo da companhia e do grupo e o maior reforço do alinhamento de interesses da gestão:

Modelo de RV	2021
Administradores elegíveis	Todos os membros da Comissão Executiva
Limite máximo da RV por pelouros: - CEO - CFO - Gestão industrial, comercial e de marketing & design - Auditoria interna e serviço de apoio aos clientes	- Até 15% da remuneração fixa ^(a) - Até 7,50% da remuneração fixa ^(a) - Até 13,50% da remuneração fixa - Até 7,50% da remuneração fixa ^(a)

Modelo de RV	2021
<p>Critérios corporativos quantitativos</p> <p>(Objetivos fixados e a avaliar pela Comissão de Remunerações atendendo ao plano e orçamento e à política aprovada pela Assembleia Geral)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Volume de negócios - Resultado operacional - EBITDA - Dívida líquida
<p>Grau mínimo de atingimento dos critérios corporativos quantitativos para 2021</p> <p>(Caso a Sociedade não atinga este grau mínimo de consecução, nenhum dos administradores executivos elegíveis auferirá qualquer montante a título de RV)</p>	<p>90% de atingimento dos objetivos para todos os referidos critérios</p>
<p>Caso se verifique o grau de atingimento mínimo de todos os critérios corporativos quantitativos, a RV será definida mediante a aplicação dos seguintes critérios:</p> <p>1. Critérios corporativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Critérios corporativos quantitativos acima referidos - Reconhecimento das marcas - Execução de pelo menos 85% do plano de investimentos - Indicador de sustentabilidade (i.e., adoção ISO 9001) <p>2. Critérios individuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contributo para a reputação da sociedade, cultura organizacional e relação com <i>stakeholders</i> - Contributo para o desempenho da equipa executiva (funcionamento da CE, visão estratégica e/ou comercial, consoante o pelouro) <p>(Em todos os casos, objetivos fixados e a avaliar pela Comissão de Remunerações atendendo ao plano e orçamento e à política aprovada pela Assembleia Geral)</p>	<p>1. Peso total de 95%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peso de 75% - Peso de 5% - Peso de 10% - Peso de 10% <p>2. Peso total de 5%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peso de 2,5% - Peso de 2,5%
<p>Atribuição e pagamento</p>	<p>Avaliação, atribuição e pagamento pela Comissão de Remunerações após a aprovação das contas pela Assembleia Geral, sem diferimento ^(b)</p>

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

^(b) Na implementação em 2022 dos termos da política de remuneração aprovada em 16 de junho de 2021 na componente de RV relativa ao desempenho de 2021 tem lugar esta derrogação extraordinária, afastando o princípio do diferimento parcial do pagamento e dos mecanismos de ajustamento da RV constantes daquela política, na medida que se entende que face (i) à persistência de um panorama especialmente desafiante e extraordinário, (ii) ao limite máximo da RV acima referido, (iii) aos mandatos anuais dos órgãos da Vista Alegre (com as componentes fixa e variável a serem revisitadas anualmente) e (iv) aos critérios de avaliação definidos, não se justifica tal diferimento de modo a desincentivar a assunção excessiva de risco e a promover o alinhamento da gestão iminente com uma perspetiva de sustentabilidade a longo prazo e resiliência.

Esta derrogação é necessária e essencial para contribuir para a implementação pela equipa executiva do plano estratégico no panorama concreto de enorme exigência para a equipa executiva, servindo assim os interesses de longo prazo e objetivos de sustentabilidade da Sociedade. Por esta via é possível atribuir RV de modo a assegurar a motivação da equipa executiva, sem que a RV ultrapassasse 12,5% do total da remuneração fixa para 2021 da equipa executiva. A referida derrogação é temporária, passando-se na política de remuneração variável para o próximo mandato a rever este tema, conforme adiante exposto.

II. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO NO MANDATO 2022:

A Comissão de Remunerações da Sociedade mantém, em geral, 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 2022 (com os ajustes adiante expressamente identificados):

- (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: (i) na manutenção e definição dos princípios aplicáveis à

remuneração dos membros dos órgãos sociais em 2021 e 2022, 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; e (ii) as remunerações definidas têm em consideração um exercício de análise da evolução das condições dos colaboradores e da diferença salarial entre os membros dos órgãos sociais e colaboradores do Grupo Vista Alegre face às respetivas funções e responsabilidades; 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 e da invasão da Ucrânia por parte da Rússia nas perspetivas económicas à escala global e nos negócios da VAA, naturalmente dependente da evolução destes eventos de natureza extraordinária cuja persistência coloca desafios à resiliência e sustentabilidade dos modelos de negócios.
 - ✓ 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 mandato de 2022 comporta exclusivamente uma componente fixa.
 - (ii) A remuneração dos **membros executivos do Conselho de Administração** para o mandato de 2022 comporta uma componente fixa e uma eventual componente variável com carácter extraordinário face

à prudência e ao desincentivo à assunção excessiva de risco que o atual momento da Sociedade e do panorama socioeconómico 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 eminentemente 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 pressuporá 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.

- ✓ esta componente deve ter um **limite máximo** eventual que represente não mais de 40% da remuneração fixa anual nem 25% da remuneração anual (alteração face à política aprovada em 2021 em que se previa 20% da remuneração fixa anual).
- ✓ apenas se vier eventualmente a ser aplicado pela Comissão de Remunerações um limite máximo que represente entre 20% e 40% da remuneração fixa anual, esta componente será 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 excepcionais 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. Neste âmbito prevê-se, assim, alteração face à política aprovada em 2021 em que o diferimento foi previsto independentemente do montante da remuneração variável (o que veio a não se revelar adequado ao contexto extraordinário como acima detalhado).
- (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 2021 e 2022, 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 2021 e 2022 não são abrangidos por **regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada**.

Ílhavo, 13 de maio de 2022

A Comissão de Remunerações,