

## DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA SUMOL+COMPAL, S.A:

Considerando:

a) que a Comissão de Vencimentos da SUMOL+COMPAL nos termos do Contrato de Sociedade, tem competência para fixar as remunerações de cada um dos administradores e dos membros do conselho fiscal;

b) que a Comissão de Vencimentos exerce tais competências em nome da Assembleia Geral de Accionistas;

c) que, a benefício da transparência e da legitimação da fixação de remunerações dos órgãos sociais, a Comissão de Vencimentos deve submeter à apreciação da Assembleia Geral um documento contendo as orientações a observar por essa Comissão na fixação concreta dos montantes a atribuir aos membros dos vários órgãos sociais;

A Comissão de Vencimentos da SUMOL+COMPAL propõe à Assembleia Geral dos Accionistas a aprovação da seguinte Política de Remunerações:

1. Os administradores são remunerados nos seguintes termos:

a) A determinação do montante da remuneração deve ter em conta: i) as práticas de mercado para empresas comparáveis, nomeadamente, em termos da capitalização bolsista, do EBITDA, dos resultados operacionais, dos resultados líquidos e do volume de negócios; ii) a situação económico-financeira da empresa; iii) as funções de cada membro e iv) o grau de afectação de tempo ao exercício das funções;

b) Consideram-se empresas comparáveis a Novabase e a Impresa;

c) Serão apenas remunerados na SUMOL+COMPAL os administradores que não integrem a Comissão Executiva da SUMOL+COMPAL Marcas.

2. Os administradores da SUMOL+COMPAL que integrem a Comissão Executiva da SUMOL+COMPAL Marcas deverão nesta sociedade ser remunerados nos seguintes termos:

1  
A. E. S. A.  
7-12-07  
J. P. S.

- a) A remuneração anual dos membros comportará uma parte fixa e uma parte variável. A componente variável não poderá exceder seis vezes a remuneração fixa mensal;
- b) A componente variável terá como objetivo premiar o desempenho dos membros da Comissão Executiva, aferido pelo grau de execução de metas, assegurando o alinhamento destes com os interesses da sociedade;
- c) O nível de desempenho será medido pelo grau de execução de metas quantificadas e previamente estabelecidas para variáveis de desempenho (entre 3 a 5);
- d) A eventual remuneração variável de cada exercício será paga no primeiro e no quarto anos, sendo que no primeiro destes anos não poderá ser paga mais de 50% desta remuneração variável;
- e) O pagamento diferido ficará dependente do cumprimento de metas que assegurem a manutenção do nível de desempenho que justificou a atribuição da remuneração variável, pelo que se limita a remuneração variável no caso de o desempenho da empresa evidenciar uma deterioração relevante durante o período do diferimento;
- f) A aferição do cumprimento dos requisitos para o pagamento da componente variável é feita, tendo em conta o anteriormente referido em relação ao diferimento do pagamento, não tendo em especial atenção a conclusão de todo o mandato;
- g) A determinação do montante da eventual remuneração variável deve, tal como referido anteriormente, obedecer a critérios de alinhamento com os interesses da sociedade. Em concreto, no atual contexto societário e competitivo, devem, pelo menos, ser tidos em conta para apreciar a atuação da Comissão Executiva os objetivos seguintes:
  - a. O atingimento de um volume de negócios superior ao alcançado em 2017;
  - b. A geração de um EBITDA igual ou superior ao de 2017;

- c. O cumprimento das metas orçamentadas de inovação;
- h) A determinação do montante da remuneração fixa dos membros da Comissão Executiva deve ter em conta: i) as práticas de mercado para empresas comparáveis (atendendo-se à capitalização bolsista, ao EBITDA, aos resultados operacionais, aos resultados líquidos e ao volume de negócios); ii) a situação económico-financeira da empresa e iii) as funções de cada membro;
- i) Consideram-se empresas comparáveis a Novabase e a Impresa.

Não estão acordados pagamentos relativos à destituição ou cessação por acordo de funções de administradores.

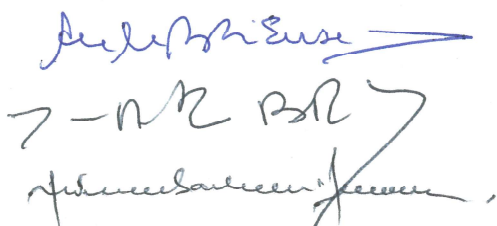
- 3. Os membros do Conselho Fiscal são remunerados nos seguintes termos:
  - a) O membro que tem especiais conhecimentos em revisão de contas, auditoria e contabilidade, auferem uma remuneração mensal fixa;
  - b) Os restantes membros auferem uma senha de presença por cada reunião em que participem.
- 4. Não está prevista a existência de planos de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções por parte de membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Informa-se ainda que o Revisor Oficial de Contas auferem uma retribuição fixa, acordada com a empresa e de acordo com as práticas de mercado.

Informa-se também que os Membros da Mesa da Assembleia Geral e da Comissão de Vencimentos que não tiverem outras remunerações certas ou variáveis nesta sociedade ou em sociedades dependentes daquela podem receber uma senha de presença por cada reunião em que participem, atribuída pela Assembleia Geral.

Carnaxide, 3 de maio de 2018

A COMISSÃO DE VENCIMENTOS

Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be 'Julio Almeida' and another that appears to be 'J. Almeida'.