

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

26 DE JUNHO 2020

PONTO QUARTO

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

Considerando que:

- a) O regime legal e recomendatório decorrente, respetivamente, da Lei nº 28/2009, de 19 de junho, e das Recomendações constantes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* (Código do IPCG) de 2018 determinam que a Comissão de Remunerações submeta, anualmente, à aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre a política de remunerações a ser aplicável aos diversos órgãos sociais.
- b) Na fixação de remunerações e na elaboração daquela declaração, 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) A Comissão de Remunerações reputa ainda relevante por questões de transparência e informação e vincula-se 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.

- e) Por seu turno, a Comissão de Governo Societário do Conselho de Administração da Sociedade 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.

I. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO POR REFERÊNCIA AO MANDATO 2019:

- 1) Na presente Declaração e no relatório de governo referente a 2019 é apresentada aos Senhores Acionistas informação sobre a **implementação da política remuneratória e as remunerações auferidas em 2019**, sem que tenham tido lugar, com referência a esse mandato, quaisquer afastamentos do procedimento de aplicação da política aprovada.
- 2) Assim, no mandato 2019 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 (€)
Presidente do Conselho de Administração ou Administrador não executivo e não independente	0 ^(b)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros gestão industrial ou comercial	7.500,00 ^(c)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de serviços partilhados e financeiro	2.700,00 ^(d)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de auditoria interna, processos e custeio industrial	5.500,00 ^(e)
Administrador não executivo e independente	2.500,00

^(a) Remuneração mensal líquida fixa auferida catorze vezes por ano a contar de 1 de maio de 2019.

^(b) Na medida que os membros do Conselho de Administração em causa exercem funções de administração noutras entidades do grupo empresarial em que a Sociedade se insere não são remunerados pela VAA.

^(c) Na medida em que exerce funções de administração noutras sociedades do grupo Vista Alegre e considerando os seus pelouros ao nível do grupo, o Presidente da Comissão Executiva foi remunerado ao nível de subsidiária da VAA e não recebeu qualquer remuneração paga pela VAA (como divulgado em sede de relatório anual de governo). Neste contexto, a remuneração fixa auferida em 2019 pelo Presidente da Comissão Executiva da VAA, no valor de € 105.000,00, foi suportada pela sua subsidiária Ria Stone, S.A., tendo presente os respetivos pelouros ao nível da Sociedade e do Grupo Vista Alegre.

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

^(e) 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 maio de 2019.

- 3) No que respeita à **avaliação do desempenho da Sociedade**, em comunicado divulgado ao mercado, a VAA divulgou os resultados consolidados relativos a 2019 aprovados pelo Conselho de Administração, dos quais a Comissão de Remunerações destaca os seguintes:
- (i) A Vista Alegre manteve um elevado desempenho operacional durante 2019, quando comparado com o período homólogo, em termos de volume de negócios, resultado operacional e EBITDA. O volume de negócios de 120 milhões de euros, o resultado operacional de 14,3 milhões de euros e o EBITDA de 25,6 milhões de euros, representam um aumento, respetivamente, de 21%, 26% e 43% face ao período homólogo.
 - (ii) No que respeita às parcerias com artistas e marcas de renome e ao reconhecimento e notoriedade da marca, a Vista Alegre continuou a apostar em parcerias com artistas e marcas de renome mundial (como sejam as marcas MasterChef e Franck Muller) e voltou a ser reconhecida e galardoada internacionalmente por via de 39 novos prémios internacionais em 2019.
 - (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 dos processos produtivos e de inovação tecnológica.
 - (iv) Neste âmbito, no final de 2019, os investimentos realizados cifram-se em cerca de 23 milhões, continuando a potenciar o aumento de capacidade produtiva, uma maior eficiência operacional e a redução de custos.
 - (v) A dívida líquida consolidada no ano de 2019 foi de 91,4 milhões de euros, o que ajustou aproximadamente 8,5 milhões de euros de empréstimos ao investimento por parte da AICEP, os quais convertidos em prémios representam um rácio de Dívida Líquida / EBITDA de 3,24x.
- 4) Adicionalmente, a Comissão de Remunerações teve conhecimento de que o Conselho de Administração da Sociedade efetuou a sua **autoavaliação** relativa a 2019, tendo concluído que este órgão evidencia um nível elevado no que respeita à adequação da sua composição, ao seu funcionamento e ao desempenho efetivo do papel dos administradores não executivos sobretudo no que concerne à definição e supervisão do plano estratégico, orçamento e gestão de risco e dos administradores executivos no que concerne à sua implementação, tendo sido identificadas como áreas

de melhoria a disponibilização com maior antecedência de informação de suporte às respetivas reuniões e demais condições para tornar cada vez mais efetivo o contributo e a função de supervisão dos membros do Conselho de Administração, assim como o contínuo reforço das práticas e políticas de governo societário, normas de conduta, recursos humanos, responsabilidade social e sustentabilidade e sistemas de gestão de risco, controlo interno e auditoria interna.

- 5) Já em 2020 e como comunicado ao mercado pela Sociedade, atenta a **atual conjuntura extraordinária causada pela pandemia COVID-19** e a incerteza quanto à evolução da pandemia e ao seu impacto nas perspetivas económicas à escala global e nos negócios da VAA, a Sociedade tem vindo a monitorizar, com a prudência que este ambiente de incerteza requer, os impactos da crise COVID-19 e a adotar um conjunto de medidas destinadas a:
- (i) contribuir para a preservação da saúde dos seus clientes e trabalhadores no contexto da situação de emergência sanitária (incluindo o encerramento temporário da atividade e a antecipação do período de férias de 2020); e
 - (ii) promover a resiliência e sustentabilidade da Sociedade e a continuidade dos seus negócios na medida possível neste contexto, incluindo o recurso à medida de “*lay-off*” simplificado em algumas subsidiárias, o reforço de esforços comerciais ao nível dos canais online e de parcerias, a racionalização do investimento previsto para o ano em curso, a restrição e controlo de custo, o recurso a medidas de gestão de liquidez (com o esperado acesso ao regime de moratória de créditos em relação a parte da dívida financeira consolidada de curto prazo, à Linha de Apoio à Economia COVID e a uma conta corrente caucionada com instituição bancária nacional), bem como a redução em 50% das remunerações por iniciativa dos membros do Conselho de Administração da VAA em funções, com efeitos a abril do ano em curso e enquanto perdurar a situação de “*lay-off*” simplificado nas suas subsidiárias.
- 6) Neste contexto, a Comissão de Remunerações da Sociedade entende ser prudente **manter a remuneração dos administradores executivos referente a 2019 limitada à componente fixa, sem atribuição de remuneração variável**, sobretudo face à situação económica da Sociedade (a qual se encontrava já focada nos investimentos e objetivos estratégicos acima apresentados e entretanto se deparou com a atual conjuntura extraordinária 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 2020:

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 **DECLARAÇÃO SOBRE A 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 2020:

- (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.
 - ✓ Alinhamento dos interesses dos administradores com o interesse da Sociedade e desincentivo à tomada excessiva de risco na fixação e implementação da orientação estratégica.
 - ✓ Situação económica da Sociedade, em particular no contexto de incerteza quanto aos impactos da pandemia COVID-19 nas perspetivas económicas à escala global e nos negócios da VAA, naturalmente dependente da duração e gravidade da crise sanitária e das medidas de resposta à crise 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) A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração (incluindo os membros das comissões internas deste órgão) para o ano de 2020 comporta exclusivamente uma componente fixa.

- (iii) A remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração para o ano de 2020 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 em que atua requer.
- (iv) 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.
- (v) 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, como sejam, designadamente, os seguintes critérios de avaliação de desempenho:
 - ✓ criação de valor para os acionistas.
 - ✓ eficiência no desempenho das funções e nível dos resultados obtidos.
 - ✓ manutenção e desenvolvimento de uma imagem e sustentabilidade favoráveis.
- (vi) 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, em moldes a serem definidos pela Comissão de Remunerações atendendo à estratégia e ao perfil/política de risco da Sociedade aprovado pelo Conselho de Administração e ser avaliados após a aprovação das contas do exercício relevante pela Assembleia Geral.
 - ✓ ser parcialmente diferida no tempo, em parte significativa e por um período não inferior a três anos, associando-a à confirmação da sustentabilidade do desempenho da Sociedade (prevendo-se, ainda, mecanismos de ajustamento que possam em situações excecionais determinar a restituição de remuneração variável e a inadmissibilidade da celebração de contratos ou outros instrumentos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade desta eventual componente da remuneração).
- (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) 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.
- (xi) 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.
- (xii) 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.

Ílhavo, 4 de junho de 2020

A Comissão de Remunerações,