

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA
VAA – VISTA ALEGRE ATLANTIS, SGPS, S.A.
23 DE MAIO DE 2024**

**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 2023, 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 5 de junho de 2023 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 no dia 8 de abril 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 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 2023:

- 1) Na presente política e no relatório de governo referente a 2023 é apresentada aos Senhores Acionistas informação sobre a **implementação da política remuneratória aprovada na reunião da Assembleia Geral realizada em 5 de junho de 2023 e as remunerações auferidas em 2023.**
- 2) Assim, no mandato 2023 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)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros da área operacional (porcelana, cristal e vidro) e área operacional (grés e faiança), área comercial retalho (mercado interno), B2B (cristal e vidro) e <i>online</i> , da área de estratégia e coordenação do negócio de hotelaria, da sustentabilidade, SGQ e melhoria contínua, da área de inovação e transição energética e da área de marketing & design	8.500,00 ^(c)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros da área comercial retalho (mercado externo, B2B (cerâmica) e hotelaria (mercado interno, externo e filiais)	5.500,00 ^(c)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de recursos humanos e área financeira	3.000,00 ^(d)
Presidente do Conselho de Administração com responsabilidade ao nível do relacionamento com investidores	6.000,00 ^(d)
Administrador executivo com responsabilidades ao nível de pelouros de serviço ao cliente e dados mestre, transição digital (processos administrativos) e revenue assurance	5.500,00 ^(c)
Administrador não executivo e independente	2.500,00

^(a) Remuneração mensal ilíquida fixa auferida catorze vezes por ano a contar de 1 de maio de 2023.

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

^(c) 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).

^(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 junho de 2023.

- 3) Ainda em 2023 e após reunião da referida Assembleia Geral Anual, a Comissão de Remunerações continuou a monitorizar com a prudência devida o contexto de incerteza vivido em resultado do conflito entre a Rússia e Ucrânia e de todos os impactos daí decorrentes, designadamente ao nível do aumento da inflação, e entendeu justificar-se aplicar o modelo de remuneração variável referente ao desempenho de 2022 previsto na política remuneratória aprovada em Assembleia Geral de 5 de junho de 2023 para o mandato em análise, seguindo, para o efeito, a ponderação e o grau de atingimento dos diversos critérios corporativos e individuais que foram expressamente aprovados na Assembleia Geral Anual de 5 de junho de 2023, pese embora com um ligeiro afastamento em relação ao limite máximo de remuneração variável aplicável aos pelouros relacionados com a área operacional, comercial e de marketing&design, área financeira e de recursos humanos e ao CEO (sendo o desvio, em média, inferior a 3%).

Nesse sentido, a Comissão deliberou a atribuição e o pagamento em 2023, por referência ao mandato de 2022, de remuneração variável a todos os membros da Comissão Executiva, pois entendeu tratar-se de uma componente essencial de reconhecimento, incentivo e motivação da equipa executiva perante os resultados extraordinários alcançados no mandato em causa, face à persistência do contexto extraordinário em resultado do conflito entre a Rússia e Ucrânia e de todo o contexto inflacionista daí decorrente, marcado por um forte aumento dos custos de energia, combustíveis e matérias-primas, o que colocou amplos desafios à resiliência e sustentabilidade empresarial. A atribuição da remuneração variável teve por base a aferição de uma média ponderada de atingimento superior a 90% dos objetivos fixados em relação aos critérios de avaliação de desempenho financeiros constantes do modelo aprovado na referida Assembleia Geral Anual de 5 de junho de 2023, tais como o volume de negócios (com um aumento de 22,5% face ao ano anterior), resultado operacional e EBITDA (ambos com um crescimento de 21,3% face ao período homólogo), bem como a dívida líquida (reduziu 11,7M€ face ao ano anterior). Dados os resultados excecionais alcançados em 2022, num contexto altamente inflacionista, cujo impacto negativo na operação foi, de algum modo, atenuado em resultado do desenvolvimento, ao longo dos últimos anos, de um conjunto de investimentos tendentes a melhorar a eficiência dos seus processos, e de uma gestão mais eficiente dos consumos e dos meios de produção, a fixação do montante da remuneração variável atribuída à equipa executiva resultou da ponderação em 95% dos diversos critérios corporativos (vg. critérios corporativos quantitativos acima referidos (peso de 75%); reconhecimento das marcas (peso de 5%); execução de pelo menos 85% do plano de investimento (peso de 10%) e indicador de sustentabilidade (peso de 10%)) e em 5% dos diversos critérios individuais (vg. contributo para a reputação da Sociedade, cultura organizacional e relação com

stakeholders (peso de 2,5%) e contributo para o desempenho da equipa executiva (funcionamento da CE, visão estratégica e/ou comercial, consoante o pelouro (peso de 2,5%), constantes do modelo de remuneração variável para 2022 aprovado em Assembleia Geral Anual de 5 de junho de 2023. No procedimento de aplicação do modelo de remuneração variável houve, contudo, um ligeiro afastamento em relação aos limites máximos fixados para os pelouros relacionados com a área operacional, comercial e de marketing&design, área financeira e de recursos humanos e ao CEO, tendo o referido desvio sido, em média inferior a 3% em relação aos limites máximos constantes da política de remunerações, e tendo o respetivo pagamento ocorrido sem diferimento, após aprovação das contas de 2022, em conformidade com o aprovado na própria Assembleia Geral Anual.

Para o efeito, a Comissão de Remunerações entendeu que o afastamento dos limites máximos de remuneração variável aplicável aos pelouros relacionados com a área operacional, comercial e de marketing&design, área financeira e de recursos humanos e ao CEO, bem como a derrogação extraordinária relativamente ao princípio do diferimento parcial do pagamento da remuneração variável e dos mecanismos de ajustamento que daí pudessem advir, são adequados na medida em que se entendeu que face (i) aos resultados extraordinários alcançados em 2022 quanto a cada um dos critérios corporativos quantitativos (volume de negócios, resultado operacional, EBITDA e dívida líquida) em face da persistência de um panorama especialmente desafiante e extraordinário para a operação, (ii) à imaterialidade do desvio registado em relação aos limites máximos da RV fixados para cada um dos pelouros acima identificados (em média inferior a 3%), (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 só se justifica o desvio excecional dos limites em referência como a não implementação do mecanismo do diferimento como forma de desincentivar a assunção excessiva de risco e a promover o alinhamento da gestão iminentemente com uma perspetiva de sustentabilidade a longo prazo e resiliência.

O desvio e derrogação em análise assumiram-se como necessários e essenciais 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 cerca de 15% do total da remuneração fixa para 2022 da equipa executiva.

- 4) Na implementação em 2023 dos termos da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização aprovada na Assembleia Geral Anual da VAA que se realizou a 5 de junho de 2023, não tiveram lugar quaisquer afastamentos ou derrogações à sua aplicação em relação ao que foi

aprovado, exceto o desvio e derrogação acima referidos, necessárias e justificadas face aos interesses da Sociedade acima igualmente mencionados.

- 5) No que respeita à **avaliação do desempenho da Sociedade em 2023**, em comunicado divulgado ao mercado, a VAA divulgou os resultados consolidados relativos a 2023 aprovados pelo Conselho de Administração, dos quais a Comissão de Remunerações destaca os seguintes:
- (i) Pese embora o **volume de negócios** em 2023 ter registado uma redução de 9,6% face ao período homólogo (129,6 milhões de euros), a Vista Alegre regista um aumento, quando comparado com o mesmo período do ano anterior, em termos de **resultado operacional, resultado líquido e EBITDA**. O resultado operacional de 13,9 milhões de euros, o resultado líquido de 6,8 milhões de euros e o EBITDA de 28,3 milhões de euros, representam um acréscimo, respetivamente, de 22,9%, 22,3% e 2,6% face ao período homólogo. Importa igualmente salientar o crescimento de 40% do **resultado antes de imposto**, com um aumento de 2,6 milhões de euros face ao exercício anterior, situando-se nos 9,1 milhões de euros.
 - (ii) A instabilidade da situação económica, política e social a nível mundial, que se fez sentir desde o início da guerra na Ucrânia e que de algum modo se agravou com o recente conflito na região do Médio Oriente, com o conseqüente aumento nos custos de algumas matérias primas e eletricidade, continuaram a marcar o ano de 2023.
 - (iii) A Sociedade evidenciou, contudo, resiliência e adaptabilidade a este contexto adverso, tendo o impacto negativo daí proveniente sido atenuado pelo contínuo investimento na melhoria da eficiência dos processos produtivos e gestão mais criteriosa dos consumos e dos meios de produção.
 - (iv) A Sociedade manteve neste exercício a **estratégia de aposta nos produtos de marca**, com os mesmos a apresentarem uma evolução favorável no retalho (físico e online) e no canal *horeca* (hotelaria e restauração), a nível nacional e internacional, tendo crescido 4,4% face ao mesmo período do ano anterior. Com esta evolução e dando continuidade à estratégia do grupo, o peso dos produtos de marca no total das vendas anuais cresceu 7,5% face ao ano anterior.
 - (v) Em resultado da contínua estratégia de aposta nos produtos de marca, foi registada uma redução na venda de produtos *private label* ao nível do grés de forno, originando uma redução de 20,2% do volume de vendas no segmento de grés face ao período homólogo.
 - (vi) Ainda ao nível dos segmentos, destaque positivo para o crescimento de 7,4% das receitas na faiança e de 2,4% nas vendas do cristal e vidro, face às receitas registadas no ano anterior.

- (vii) **O mercado externo** representou 69,2% do volume de negócios, com 89,7 milhões de euros de vendas, sendo França, Espanha, Alemanha e Itália, na Europa, e o Brasil e os Estados Unidos da América os maiores contribuidores para as vendas no mercado externo.
 - (viii) Por sua vez, o **investimento** acumulado no ano de 2023 foi de 15,6 milhões de euros, dos quais 9,3 milhões de euros foi direcionado para a compra de um forno para a unidade produtiva Cerexport, garantindo maior eficiência energética para além de dar maior flexibilidade às linhas de produção, procurando, deste modo, responder com melhor eficiência às oscilações dos mercados ao nível da procura.
 - (ix) Houve no ano de 2023 uma redução da **dívida bruta** em mais de 8,5 milhões de euros por redução das disponibilidades. Apesar do aumento da **dívida líquida** em 2,5 milhões de euros face ao ano anterior, a boa performance operacional do Grupo levou à manutenção do rácio dívida líquida sobre EBITDA LTM (últimos 12 meses) em 2,5x.
- 6) Adicionalmente, a Comissão de Remunerações teve conhecimento dos resultados da **autoavaliação do Conselho de Administração da Sociedade relativamente a 2023**, tendo concluído que este órgão continua a evidenciar um nível elevado no que diz respeito à sua composição, funcionamento e à atividade desempenhada com relação à definição do plano estratégico, orçamento e perfil/política de risco (área que havido sido identificada como de melhoria no processo de autoavaliação de 2022), à análise do desempenho da Sociedade e suas subsidiárias, ao acompanhamento dos desafios estratégicos e financeiros do Grupo Vista Alegre, à definição de práticas e políticas de governo societário, normas de conduta, recursos humanos, responsabilidade social e sustentabilidade, à supervisão da atividade da Comissão Executiva, ao contributo dos membros não executivos e independentes para o desempenho do CA, o que, traduz uma avaliação globalmente muito positiva do desempenho deste órgão social. Não obstante o acima exposto, no que respeita ao funcionamento do Conselho de Administração, a antecedência da disponibilização de informação de suporte às respetivas reuniões, incluindo o detalhe com que a mesma é apresentada, mantém-se como uma área de contínua melhoria por forma a tornar mais efetivo o contributo dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente dos Administradores não executivos.
- Já quanto à atividade pelo mesmo desempenhada, a supervisão dos sistemas de controlo interno, gestão de risco e auditoria interna, continua a ser uma área com espaço para melhoria, sendo que a articulação do Conselho de Administração com os demais órgãos sociais (Assembleia Geral, Conselho Fiscal e ROC) é igualmente uma das áreas a intensificar, assumindo o Lead Independent Director um papel fundamental na promoção dos canais de comunicação que se revelem adequados para o efeito.

Ao nível das comissões constituídas pelo Conselho de Administração, na avaliação do desempenho da Comissão do Governo Societário, não obstante os resultados terem sido globalmente positivos, foram identificadas como áreas de melhoria as matérias da sua competência respeitantes a remunerações e seleção.

Em relação aos resultados acima registados ao nível do Conselho de Administração e respetivas comissões (Comissão Executiva e Comissão do Governo Societário), a Comissão do Governo Societário continua a entender que o processo mais eficaz de abordagem, discussão e efetiva monitorização dos temas passa (i) pela sua inclusão nas próprias agendas das respetivas reuniões, o que garantirá um acompanhamento permanente por parte do CA e de cada uma das referidas Comissões, (ii) por uma maior e mais efetiva articulação dos temas em análise com os próprios administradores não executivos e, (iii) por um reforço de mecanismos que promovam uma maior articulação entre órgãos sociais e respetivas comissões, em coordenação com o Lead Independent Director.

- 7) **O contexto de incerteza e volatilidade que continuou a marcar 2023, amplamente impulsionado pela persistência da situação de guerra entre a Rússia e Ucrânia e mais recentemente o conflito na região do Médio Oriente** e os seus impactos nas perspetivas económicas à escala global (por exemplo ao nível do aumento dos custos de produção, nomeadamente o custo de energia, logística e matérias primas, e tendência inflacionista sem precedentes recentes), impõe uma especial prudência à Sociedade e a implementação de medidas de mitigação dos impactos indiretos deste panorama nos seus negócios.
- 8) 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 2023 previsto na política aprovada em Assembleia Geral Anual de 5 de junho de 2023, 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	2023
Administradores elegíveis	Todos os membros da Comissão Executiva
Limite máximo da RV	Até 25% da remuneração fixa

Modelo de RV	2023
<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 2022</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, apenas com diferimento se vier eventualmente a ser aplicado um limite máximo que represente entre 25% e 40% da remuneração fixa anual (não inferior a 50% e por um período de três anos).</p>

II. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO NO MANDATO 2024:

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 2024 (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 2023 e 2024, 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 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 situação de guerra entre a Rússia e a Ucrânia e mais recentemente do conflito na região do Médio Oriente nas perspetivas económicas à escala global e nos negócios da VAA, naturalmente dependente da evolução destas situações 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 2024 comporta exclusivamente uma componente fixa.

- (ii) A remuneração dos **membros executivos do Conselho de Administração** para o mandato de 2024 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.

- ✓ apenas se vier eventualmente a ser aplicado pela Comissão de Remunerações um limite máximo que represente entre 25% 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 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 2023 e 2024, 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 2023 e 2024 não são abrangidos por **regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada**.

Ílhavo, 30 de abril de 2024

A Comissão de Remunerações,