

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA
VAA – VISTA ALEGRE ATLANTIS, SGPS, S.A.
27 DE MAIO DE 2025**

**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 23 de maio de 2024 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 29 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 2024:

- 1) Na presente política e no relatório de governo referente a 2024 é apresentada aos Senhores Acionistas informação sobre a **implementação da política remuneratória aprovada na reunião da Assembleia Geral realizada a 23 de maio de 2024 e as remunerações auferidas em 2024.**
- 2) Assim, no mandato 2024 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 junho de 2024.

^(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 2024.

- 3) Ainda em 2024 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 da continuidade do conflito entre a Rússia e Ucrânia e mais recentemente do conflito na região do Médio Oriente e de todos os impactos daí decorrentes, designadamente ao nível do aumento dos custos de produção, e entendeu justificar-se aplicar o modelo de remuneração variável (“RV”) referente ao desempenho de 2023, previsto na política remuneratória aprovada 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 23 de maio de 2024.

Nesse sentido, a Comissão deliberou a atribuição e o pagamento em 2024, por referência ao mandato de 2023, 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 e do consequente aumento dos custos de produção, nomeadamente o custo de energia, logística 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 aprovados na Assembleia Geral Anual de 23 de maio de 2024, os quais incluíram o resultado operacional (ascendeu a *13,9 milhões de euros*), o resultado líquido (atingiu *6,8 milhões de euros*) e o EBITDA (situou nos *28,3 milhões de euros*), representando os mesmos um acréscimo, respetivamente, de 22,9%, 22,3% e 2,6% face ao período homólogo. De salientar igualmente 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. Adicionalmente, registou-se 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. Também o desempenho dos produtos de marca registou uma evolução positiva no retalho (físico e online) e no canal *horeca* (hotelaria e restauração), a nível nacional e internacional, tendo crescido 4,4% face ao período homólogo, tendo o peso dos mesmos no total das vendas anuais crescido 7,5% face ao ano anterior.

Dado o contexto de incerteza e volatilidade vivido em 2023, cujo impacto negativo na operação foi, de algum modo, mitigado pela resiliência e adaptabilidade da equipa de gestão que apostou no

desenvolvimento contínuo de soluções para melhorar a eficiência dos processos produtivos e na gestão criteriosa dos consumos e meios de produção, a fixação do quantum da remuneração variável a ser atribuída 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%), conforme modelo de remuneração variável para 2023 aprovado em Assembleia Geral Anual de 23 de maio de 2024, não tendo sido ultrapassado o limite do total de remuneração fixa para 2023 da equipa executiva (25%) dela constante (como detalhado nos pontos 77 e 78 *infra*), e tendo o respetivo pagamento ocorrido sem diferimento, após aprovação das contas de 2024, em conformidade com o aprovado na própria Assembleia Geral Anual.

Para o efeito, a Comissão de Remunerações entendeu que a derrogação extraordinária relativamente ao princípio do diferimento parcial do pagamento da remuneração variável e dos mecanismos de ajustamento que daí pudessem advir, é adequada na medida em que se entendeu que face (i) aos resultados extraordinários alcançados em 2023, em face da persistência de um panorama especialmente desafiante e extraordinário para a operação, (ii) ao limite máximo da RV conforme critérios corporativos quantitativos fixados, (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 a 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.

Esta derrogação assumiu-se como necessária e essencial para contribuir para a implementação pela equipa executiva do plano estratégico no panorama concreto de enorme exigência, 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, em média, cerca de 17% do total da remuneração fixa para 2023 da equipa executiva.

- 4) Na implementação, em 2024, dos termos da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização aprovada na Assembleia Geral Anual da VAA que se realizou a 23 de maio de 2024, não tiveram lugar quaisquer afastamentos ou derrogações à sua aplicação em relação ao que foi aprovado.

- 5) No que respeita à **avaliação do desempenho da Sociedade em 2024**, em comunicado divulgado ao mercado, a VAA divulgou os resultados consolidados relativos a 2024 aprovados pelo Conselho de Administração, dos quais a Comissão de Remunerações destaca os seguintes:
- (i) O **volume de negócios** da Vista Alegre atingiu em 2024 os 137 milhões de euros, aumentando 5,5% face ao período homólogo;
 - (ii) O **EBITDA** do Grupo Vista Alegre atingiu os 27,4 milhões de euros, o que implicou um decréscimo de 3,0% face ao exercício homólogo. A margem EBITDA situou-se nos 20,0%, apresentando uma redução de 1,8 p.p. face ao ano anterior. Esta redução está relacionada principalmente com o aumento dos custos de energia refletindo uma margem menor no negócio da Vista Alegre;
 - (iii) Em termos de **resultado operacional**, o mesmo registou em 2024 um decréscimo de 7,8% face ao período homólogo, situando-se nos 12,9 milhões de euros. Devido aos recentes investimentos realizados pelas empresas do grupo Vista Alegre, as amortizações tiveram um aumento de 0,7 milhões de euros, o que impactou negativamente o resultado operacional;
 - (iv) O **resultado líquido** do grupo Vista Alegre fixou-se nos 4,5 milhões de euros;
 - (v) O **investimento** no ano de 2024 foi de 16,4 milhões de euros, maioritariamente direcionado para os projetos de descarbonização, permitindo uma melhoria contínua da excelência operacional, produtividade e sustentabilidade dos negócios a médio e longo prazo;
 - (vi) A **dívida líquida** consolidada apresenta um aumento de 6,4 milhões de euros, essencialmente justificada pelo aumento dos passivos de locação, os quais refletem (i) a renovação de contratos das principais lojas do grupo Vista Alegre e (ii) um período mais exigente em termos de necessidade de fundo de manuseio, devido principalmente aos projetos de investimento em curso, resultando num ligeiro aumento do rácio de dívida líquida sobre EBITDA;
 - (vii) Os **mercados externos** representam 69,2% do volume de negócios do grupo Vista Alegre, com 94,7 milhões de euros de vendas;
 - (viii) A nível dos segmentos, destaca-se positivamente o crescimento de 13,5% das receitas na faiança e 13,5% de crescimento nas vendas do grés, face às receitas do ano de 2023;
 - (ix) Ao nível dos mercados, salientam-se os novos projetos na América Latina, particularmente na Colômbia, Equador, Guatemala e Argentina, com a formalização de novas parcerias ao nível do retalho e hotelaria. Na Europa, as marcas Vista Alegre e Bordallo Pinheiro cresceram no retalho, em praticamente todo o continente, destacando-se os mercados de França e Itália, e na Escandinávia, sobretudo com a marca Bordallo Pinheiro. Na região do médio

oriente, destacam-se os mercados da Arábia Saudita, Dubai e Kuwait, e em África, manteve-se a expansão das marcas, com especial relevo para Angola, Marrocos e África do Sul;

- (x) O reconhecimento das **marcas** Vista Alegre e Bordallo Pinheiro continua a crescer, sendo cada vez mais procuradas pelos grandes *influencers* de casa e decoração.
- 6) Adicionalmente, a Comissão de Remunerações teve conhecimento dos resultados da **autoavaliação do Conselho de Administração da Sociedade relativamente a 2024**, tendo concluído que os resultados registados refletem uma avaliação globalmente muito positiva do desempenho deste órgão social, tanto no que concerne à sua composição e funcionamento, como no exercício das suas competências com relação à definição do plano estratégico, orçamento e perfil/política de risco, à supervisão dos sistemas de controlo interno e de auditoria interna, análise do desempenho da Sociedade e das suas subsidiárias e no acompanhamento dos desafios estratégicos e financeiros do Grupo Vista Alegre. Adicionalmente, relevou-se também de forma positiva o papel do Conselho de Administração na definição de práticas e políticas de governo societário, normas de conduta, recursos humanos, responsabilidade social e sustentabilidade, bem como na supervisão da atividade da Comissão Executiva e no contributo dos membros não executivos e independentes para o desempenho do respetivo órgão. No que se refere ao relacionamento com os demais órgãos sociais (Assembleia Geral, Conselho Fiscal e ROC), um aspeto identificado no processo de autoavaliação de 2023 como uma área a intensificar, com o *Lead Independent Director* a ter de assumir um papel fundamental na promoção dos canais de comunicação que se revelassem adequados para o efeito, foi registada uma evolução positiva na perceção deste relacionamento por parte dos diversos membros do Conselho de Administração na avaliação ora efetuada.

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, apesar de alguma evolução identificada, 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 desempenhada, a promoção de uma maior efetividade na perceção e supervisão dos sistemas de gestão de risco manteve-se como uma das áreas com espaço para melhoria. Foi igualmente destacada a necessidade de monitorização contínua do processo de implementação de políticas e práticas de sustentabilidade, devendo, para o efeito, promover-se um debate mais ativo ao

nível do próprio Conselho de Administração, com intervenção das diversas áreas/departamentos envolvidas na sua efetiva implementação.

A necessidade de uma abordagem eficaz a estas novas matérias (como a sustentabilidade) e a sua relevância para o sucesso da operação, levaram à identificação do número atual de membros do Conselho de Administração e da sua diversidade como elementos a ponderar. O objetivo é garantir uma abordagem mais efetiva dos temas, melhorar a execução das decisões e otimizar a articulação dentro do próprio Conselho de Administração.

Em relação aos resultados acima registados ao nível do Conselho de Administração, 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, (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 de promoção da sua efetiva discussão e monitorização ao nível do Conselho de Administração.

- 7) **O contexto de incerteza e volatilidade que continuou a marcar 2024, 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 aumento dos custos de energia, combustíveis e matérias-primas), 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 2024 previsto na política aprovada em Assembleia Geral Anual de 23 de maio de 2024, 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		2024
Administradores elegíveis	Todos os membros da Comissão Executiva	
Limite máximo da RV	Até 25% da remuneração fixa	

Modelo de RV		2024
Critérios corporativos quantitativos (Objetivos fixados e a avaliar pela Comissão de Remunerações atendendo ao plano e orçamento e à política aprovada pela Assembleia Geral)		<ul style="list-style-type: none"> - Volume de negócios - Resultado operacional - EBITDA - Dívida líquida
Grau mínimo de atingimento dos critérios corporativos quantitativos para 2022 (Caso a Sociedade não atinga este grau mínimo de consecução, nenhum dos administradores executivos elegíveis auferirá qualquer montante a título de RV)		90% de atingimento dos objetivos para todos os referidos critérios
Caso se verifique o grau de atingimento mínimo de todos os critérios corporativos quantitativos, a RV será definida mediante a aplicação dos seguintes critérios: 1. Critérios corporativos: <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) 2. Critérios individuais: <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) (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)		1. Peso total de 95% <ul style="list-style-type: none"> - Peso de 75% - Peso de 5% - Peso de 10% - Peso de 10% 2. Peso total de 5% <ul style="list-style-type: none"> - Peso de 2,5% - Peso de 2,5%
Atribuição e pagamento		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).

II. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO NO MANDATO 2025:

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 2025:

- (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 2024 e 2025, 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 guerra entre a Rússia e a Ucrânia, bem como do conflito na região do Médio Oriente, assim como, mais recentemente, da incerteza comercial a nível mundial decorrente do recurso às tarifas impulsionado pelo atual Presidente dos Estados Unidos da América, nas perspetivas económicas globais e nos negócios da VAA, naturalmente dependentes da evolução destas situações extraordinárias, 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 2025 comporta exclusivamente uma componente fixa.
- (ii) A remuneração dos **membros executivos do Conselho de Administração** para o mandato de 2025 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 2024 e 2025, 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 2024 e 2025 não são abrangidos por **regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada**.

Ílhavo, 5 de maio de 2025

A Comissão de Remunerações,