

# **COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DA RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A.**

**ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS DA  
RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A.  
A REALIZAR, NA SEDE SOCIAL, NO DIA 30 DE ABRIL DE 2020,  
PELAS 14:30 HORAS**

## **PROPOSTA DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES RELATIVA AO PONTO SÉTIMO DA ORDEM DOS TRABALHOS**

### **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS**

A Comissão de Remunerações da RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A., (“RAMADA INVESTIMENTOS”) apresenta à Assembleia Geral, para aprovação, a presente proposta de Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais.

#### **1. ENQUADRAMENTO:**

A presente Política foi elaborada em cumprimento das disposições previstas no artigo 2.º da Lei n.º 28/2009 de 19 de junho, no Regulamento da CMVM n.º 4/2013 e nas Recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance, adiante designado por Código do IPCG.

#### **2. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA RAMADA INVESTIMENTOS**

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da RAMADA INVESTIMENTOS assenta no pressuposto de que a competência, a dedicação, a disponibilidade e a performance são os elementos determinantes de um bom desempenho, e que só com um bom desempenho é possível assegurar o necessário alinhamento com os interesses da sociedade e dos seus acionistas.

Tendo em vista o interesse, a cultura e a estratégia de longo prazo da Sociedade, a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da RAMADA INVESTIMENTOS visa:

- Atrair e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar, proporcionando as necessárias condições de estabilidade no exercício das funções;
- Premiar o desempenho, mediante uma remuneração adequada aos mecanismos de defesa dos interesses dos Acionistas, desincentivando a assunção excessiva de riscos, ao prever mecanismos de diferimento da remuneração variável;
- Premiar o foco na melhoria contínua, na produtividade e na criação de valor de longo prazo para os acionistas;
- Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de atividades relevantes da Sociedade.

A presente Política está assente em critérios que visam a sustentabilidade da Sociedade, está alinhada com o *benchmarking* comparável e, cumprindo os requisitos legais, assenta nos seguintes vetores:

## **COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DA RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A.**

### Natureza das funções desempenhadas

As funções desempenhadas e as responsabilidades assumidas por cada membro são, necessariamente, tidas em consideração na definição da remuneração. Não estão na mesma posição todos os membros entre si o que impõe uma definição cuidadosamente casuística. Na avaliação do nível de responsabilidade deve-se considerar o tempo de dedicação, a exigência imposta pelas áreas sob a sua supervisão e as funções desempenhadas nas subsidiárias.

### A situação económica da Sociedade

A definição das remunerações tem que ser compatível com a dimensão e capacidade económica da Sociedade, não deixando de se assegurar a adequada e justa remuneração.

### Critérios de mercado

A observância de regras de mercado é essencial para retribuir adequadamente, em condições de mercado, a atividade desenvolvida e os resultados obtidos.

Assim,

### **3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

A remuneração global fixa do Conselho de Administração, nela se incluindo a remuneração que as sociedades participadas paguem aos membros que integrem o Conselho de Administração, não pode exceder os 750.000 Euros por ano.

#### 3.1. Administradores Não Executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde a uma retribuição mensal fixa, cujo montante é determinado pela Comissão de Remunerações, tendo carácter exclusivamente fixo.

A remuneração individual de qualquer administrador não executivo não pode ultrapassar os 70.000 Euros por ano, tendo carácter exclusivamente fixo.

#### 3.2. Administração executiva

A remuneração dos Administradores Executivos da RAMADA INVESTIMENTOS integra duas componentes:

- Componente fixa, valor pago mensalmente.
- Componente variável, que inclui um prémio variável de médio prazo.

A componente variável destina-se a alinhar de forma mais vinculada os interesses dos administradores executivos com os dos acionistas e será calculada cobrindo o período completo de um mandato, correspondente ao período compreendido entre 2020 e 2022, tendo como base:

- Retorno total para o acionista (valorização de ação mais dividendo distribuído);
- Somatório dos resultados líquidos dos 3 anos (2020 a 2022);
- Evolução dos negócios do Grupo.

O valor total da componente de médio prazo não pode ser superior a 50% da remuneração fixa auferida durante o período dos 3 anos.

## **COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DA RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A.**

### **CONSELHO FISCAL**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será baseada em valores anuais fixos, em níveis considerados adequados para funções similares.

### **ASSEMBLEIA GERAL**

A remuneração da mesa da Assembleia Geral será exclusivamente fixa e seguirá as práticas de mercado.

### **REVISOR OFICIAL DE CONTAS**

O Revisor Oficial de Contas terá uma remuneração fixa adequada ao exercício das suas funções e de acordo com a prática do mercado, sob a supervisão do Conselho Fiscal.

### **NÚMERO DE ACÇÕES E OPÇÕES CONCEDIDAS**

Não se encontra em vigor nem está prevista qualquer forma de remuneração em que haja lugar à atribuição de ações ou opções, ou qualquer outro sistema de incentivos em ações ou opções.

### **COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DE FUNÇÕES ANTES OU NO TERMO DOS RESPECTIVOS MANDATOS E RESTITUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Em caso de cessação antecipada do termo do mandato dos membros do Conselho de Administração, genericamente, não existem condições compensatórias adicionais às legalmente estabelecidas, exceto no caso de existência de contrato de administração que, sobre esta matéria, possa contemplar condições particulares.

Não existem na Sociedade mecanismos que prevejam a possibilidade de solicitar a restituição, a administradores, de remuneração variável.

Não foram pagas, em 2019, quaisquer indemnizações a ex-membros do Conselho de Administração, ou membros dos demais órgãos sociais, por cessação das suas funções.

### **ABRANGÊNCIA DOS PRINCÍPIOS**

Os princípios a que obedecem as políticas de remuneração e compensação constantes da presente declaração abrangem não só o conjunto das remunerações pagas pela RAMADA INVESTIMENTOS mas também as remunerações que aos seus membros do Conselho de Administração sejam pagas por sociedades por ela direta ou indiretamente controladas.

Durante o exercício de 2019 nenhum administrador ou membro dos demais órgãos sociais auferiu remuneração proveniente das sociedades direta ou indiretamente controladas pela RAMADA INVESTIMENTOS.

### **REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL DISCRIMINADAS**

Conselho de Administração	Remuneração Fixa	
	Montante	Percentagem relativa
João Manuel Matos Borges de Oliveira	123 000,00	100%
Ramada Investimentos	0,00	0%

## COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES DA RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A.

Participadas	123 000,00	100%
<b>Paulo Jorge dos Santos Fernandes</b>	<b>123 000,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	0,00	0%
Participadas	123 000,00	100%
<b>Domingos José Vieira de Matos</b>	<b>109 000,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	0,00	0%
Participadas	109 000,00	100%
<b>Pedro Miguel Matos Borges de Oliveira</b>	<b>109 000,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	0,00	0%
Participadas	109 000,00	100%
<b>Ana Rebelo de Carvalho Menéres de Mendonça</b>	<b>59 500,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	0,00	0%
Participadas	59 500,00	100%

Conselho Fiscal	Remuneração Fixa	
	Montante	Percentagem relativa
Pedro Nuno Fernandes de Sá Pessanha da Costa	12 000,00	100%
António Luís Isidro de Pinho	8 310,00	100%
Guilherme Paulo Aires da Mota Correia Monteiro	8 310,00	100%
André Seabra Ferreira Pinto	0,00	100%

Conforme resulta demonstrado no quadro supra, a remuneração cumpre os requisitos da política de remunerações aqui descrita, designadamente: (i) sendo paga uma remuneração fixa independente do desempenho da sociedade a todos os membros dos órgãos sociais; (ii) podendo ser paga, o que só se avaliará no final do corrente mandato, em linha com a política em vigor, uma remuneração variável que, a ser atribuída, não só respeitará os limites face à remuneração fixa, como a sua atribuição será baseada em avaliação prévia e norteada por critérios de performance pré-fixados. Esta remuneração variável foi diferida de acordo com o previsto acima, contribuindo para o bom desempenho de longo prazo da Sociedade, tudo de acordo com os termos aplicáveis já descritos.

Não se verificam quaisquer situações de afastamento do procedimento de aplicação da política de remuneração aprovada.

Porto, 30 de março de 2020

### A Comissão de Remunerações

\_\_\_\_\_  
João da Silva Natária

\_\_\_\_\_  
Pedro Pessanha

\_\_\_\_\_  
André Pinto