

# **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 2021,  
PELAS 11:00 HORAS**

## **PROPOSTA DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES RELATIVA AO PONTO SEXTO 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 tendo por base as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, no que se refere à política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, previstas nos artigos 26.º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários (“CVM”), bem como as Recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance 2018 (e revisto em 2020), 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, tal com estabelecido no artigo 26.º-C, n.º 1, do CVM, “contribuir para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.”:

- 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.**

### **1. Responsabilidade inerente às 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.

### **2. 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.

### **3. Critérios de mercado**

A observância de regras de mercado, através de um exercício comparativo (“benchmark”), é essencial para retribuir adequadamente e de forma competitiva, tendo em consideração a prática do mercado de referência (a nível nacional e internacional), a atividade desenvolvida e os resultados obtidos.

### **4. Alinhamento de interesses da gestão com os objetivos estratégicos da Sociedade**

A definição das remunerações deve assentar em critérios de avaliação de desempenho e de objetivos, de natureza financeira e não financeira, alinhados com a estratégia empresarial da Sociedade e que assegurem a efetiva sustentabilidade da Sociedade no longo prazo.

### **5. Compromisso ESG**

Os objetivos associados à definição das remunerações devem estar associados ao desempenho da Sociedade em indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo (ESG), traduzindo o compromisso de desenvolvimento sustentável, em especial no âmbito da sustentabilidade ambiental, da Sociedade, bem como o permanente cumprimento dos valores e princípios éticos da Sociedade e que constituem uma pedra angular na forma como esta se estrutura e relaciona com todos os stakeholders.

### **6. Condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores**

As remunerações definidas devem ter em consideração as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade, o que é alcançado através de um exercício comparativo (“benchmark”) com o mercado de referência (a nível nacional e internacional), tendo por referência funções equivalentes, por forma a garantir a equidade interna e um elevado nível competitivo.

A Comissão de Remunerações RAMADA INVESTIMENTOS entende que estes princípios estão de acordo com o quadro legislativo e recomendatório em vigor, refletindo, de igual modo, aquela que é visão da Sociedade sobre esta matéria.

Assim,

### **3. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

A Comissão de Remunerações da RAMADA INVESTIMENTOS, em linha com o modelo organizativo da Sociedade e os princípios acima descritos, teve em consideração as seguintes medidas:

- (i) reforço da necessidade de manutenção de um processo de definição de objetivos e avaliação de desempenho;

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

- (ii) assegurar a coerência entre os objetivos quantitativos e qualitativos;
- (iii) garantir que os objetivos quantitativos dos Administradores estão alinhados com os objetivos quantitativos dos quadros mais relevantes da Sociedade;
- (iv) 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.

A componente variável (de curto prazo e de médio prazo) é apurada de acordo com o desempenho individual de cada administrador executivo, tendo em conta a respetiva avaliação individual anual, de acordo com os objetivos quantitativos (de natureza financeira e não financeira) e qualitativos previamente definidos;

Os objetivos quantitativos e qualitativos são, por natureza, de longo prazo e, portanto, têm um calendário que se pode estender por um ou mais anos;

Os objetivos individuais quantitativos devem refletir o desempenho financeiro da Sociedade, nomeadamente o seu crescimento e o retorno gerado para os acionistas. Os indicadores financeiros deverão ter em linha de conta os objetivos estratégicos da Sociedade, em especial a evolução do volume de negócios e dos resultados da Sociedade e a solidez financeira e de capital da Sociedade;

Os objetivos individuais qualitativos devem refletir o atingimento dos indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo;

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

O processo de avaliação de desempenho individual de cada administrador executivo é anual, devendo ser suportado em evidências concretas, disponibilizadas à Comissão de Remunerações RAMADA INVESTIMENTOS.

Em face das diferentes áreas de negócio abrangidas pela Sociedade, julga-se adequado que o pagamento da remuneração dos administradores executivos, na componente fixa e/ou na componente variável, possa ser repartido entre a Sociedade e sociedades subsidiárias cujos órgãos de administração sejam por eles integrados, de acordo com os termos que venham a ser definidos pela Comissão de Remunerações da RAMADA INVESTIMENTOS.

Desta forma, e com base nas medidas acima elencada, é entendimento da Comissão de Remunerações da RAMADA INVESTIMENTOS que a remuneração dos administradores executivos (e, bem assim, dos administradores não executivos) é adequada e, tal como estabelecido no artigo 26.º-C, n.º 1, do CVM, “contribuir para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.”

### **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 AÇÕES 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 2020, 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

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

também as remunerações que aos seus membros do Conselho de Administração sejam pagas por sociedades por ela direta ou indiretamente controladas.

### REMUNERAÇÃO FIXA E VARIÁVEL DISCRIMINADAS

Conselho de Administração	Remuneração Fixa	
	Montante	Percentagem relativa
<b>João Manuel Matos Borges de Oliveira</b>	<b>123.000,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	0,00	0%
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%
<b>Laurentina da Silva Martins</b>	<b>13.000,00</b>	<b>100%</b>
Ramada Investimentos	13.000,00	100%
Participadas	0,00	0%

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	2.270,00	100%
Ana Paula dos Santos Silva e Pinho	5.540,00	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

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

atribuída, não só respeitará os limites face à remuneração fixa, como a sua atribuição será baseada em avaliação prévia e norteadada 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, 7 de abril de 2021

### **A Comissão de Remunerações**

---

João da Silva Natária

---

Pedro Pessanha

---

André Pinto