

DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES

A Comissão de Remunerações da sociedade Toyota Caetano Portugal, S.A. vem declarar o seguinte:

a) Cumprimento da Política de Remunerações definida para o Exercício de 2018:

Analizados todos os elementos contabilísticos e demais registos da Toyota Caetano Portugal, foi por esta Comissão constatado que tendo ocorrido alteração remuneratória dos elementos dos órgãos sociais durante o exercício de 2018, foi cumprida a proposta desta Comissão aprovada na Assembleia Geral de 20 de Abril de 2018.

b) Política de Remuneração a aplicar durante o Exercício de 2019:

Face à conjuntura económica atual e atendendo às projeções de atividade e resultados a serem apurados para o exercício de 2019, fornecidas pela Administração da Sociedade, é entendimento desta Comissão que os valores remuneratórios de natureza fixa para todos os elementos dos Órgãos Sociais que mantenham funções executivas devem acompanhar na sua essência as deliberações do próprio Conselho de Administração sobre a política salarial a ser aplicada aos restantes Colaboradores, ou seja, deverão sofrer em 2019 uma atualização num intervalo de 1,5% a 3%.

Para os elementos não executivos é parecer desta Comissão que os mesmos não devem auferir qualquer remuneração, a exemplo, aliás, da prática até agora seguida.

Quanto à remuneração variável dos elementos executivos do Conselho de Administração, esta tem vindo a ser atribuída em função dos resultados obtidos pela Sociedade, conjugando-se com a política de distribuição de dividendos aos Acionistas e de gratificações a pagar aos Colaboradores.

Em 2018, ao não ter sido atribuída esta componente de remuneração, foi cumprida a proposta desta Comissão de não ultrapassar os 3% dos resultados distribuíveis.

Assim sendo e reportando-se à alínea b) do número 3 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho, vem esta Comissão de Remunerações propor para 2019 a manutenção do critério aprovado para 2018, sendo que a remuneração variável dos membros Executivos do Conselho de Administração no seu conjunto não deve exceder os 3% dos resultados distribuíveis apurados no exercício de 2018.

A decisão de atribuição de Remuneração Variável em função dos resultados obtidos tem implícita a verificação do alinhamento dos interesses dos membros do órgão de Administração com os interesses da Sociedade, sendo, portanto, um dos mecanismos a ser enquadrado na alínea a) do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e, simultaneamente, dando resposta à alínea e) do mesmo artigo, garantindo a limitação da remuneração variável no caso dos resultados apurados serem de natureza negativa.

Tendo em vista a informação relativa à alínea c) do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009 de 19 de Junho, cumpre-nos atestar a não existência de qualquer plano de atribuição de ações ou opção de aquisição de ações por parte dos membros dos órgãos de Administração e fiscalização, sendo proposta desta Comissão a manutenção deste critério.

A prática da empresa nos timings de pagamentos anuais deve, segundo nossa opinião, manter-se, sendo portanto de excluir a possibilidade elencada na alínea d) do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009.

A Comissão de Remunerações

Alberto Luis Lema Mandim

Maria Conceição Monteiro da Silva

Francelim Costa da Silva Graça