

Toyota Caetano Portugal, S.A.

Proposta referente ao Ponto Dois da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral Extraordinária da TOYOTA CAETANO PORTUGAL, S.A., de 30 de Novembro de 2021

Nos termos e para os efeitos do Ponto Dois da convocatória, propõe-se a seguinte POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DA SOCIEDADE TOYOTA CAETANO PORTUGAL, SA (sociedade aberta):

A fixação dos montantes remuneratórios dos membros dos órgãos sociais da Sociedade Toyota Caetano Portugal, SA (sociedade aberta) deve ter em conta, como princípio genérico, as funções desempenhadas por cada um dos membros, a situação económica da Sociedade e a situação do mercado em que a mesma se insere, sendo estabelecida em consonância com o disposto na Lei 50/2020, nos regulamentos da CMVM e no Código das Sociedades Comerciais.

Em particular, deverá ter em consideração, os seguintes princípios:

- Competitividade da Sociedade;
- Efetividade do exercício das funções e responsabilidades associadas;
- Equidade,
- Avaliação do desempenho dos membros dos órgãos sociais contemplados nesta política de remunerações, de acordo com as funções e com o nível de responsabilidade assumidos;
- Alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos sociais visados nesta política de remunerações com o interesse da Sociedade;
- Perspetivas económicas da Sociedade
- Clareza e transparência;
- Coerência com uma gestão e controlo de risco prudentes;
- Adequação aos objetivos e interesses de longo prazo da Sociedade, seus clientes, colaboradores e acionistas;
- Conjugação com a política de distribuição de dividendos aos Acionistas e da atribuição de prémios a aos Colaboradores;
- Proporcionalidade;
- Igualdade.

Mediante o seguimento dos princípios acima mencionados, a fixação de parâmetros máximos de remuneração e a política aqui descrita, pretende garantir-se que a Sociedade não suportará custos excessivos face à sua capacidade financeira.

I. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente política aplica-se aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Toyota Caetano Portugal, SA (sociedade aberta).

II. ENQUADRAMENTO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. A remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade e, em geral, de todos os colaboradores, deve ser adequada à estratégia empresarial da Sociedade, aos seus interesses e objetivos, bem como à sua sustentabilidade;
2. Para efeitos do número anterior, deverão ser, em termos gerais, seguidos os princípios acima elencados bem como o seguinte:
 - a. Alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos de administração e fiscalização com os interesses da Sociedade, podendo tal ser realizado através de componentes variáveis da remuneração e outros benefícios a serem especificados e definidos pela Comissão de Remunerações;
 - b. O desempenho individual deverá constituir um critério de determinação da componente variável da remuneração, se aplicável, sem prejuízo de outros critérios que possam ser relevantes, nomeadamente o desempenho da própria Sociedade e o enquadramento macro-económico;
 - c. Interesses da Sociedade a médio e longo prazo;
 - d. O contexto nacional e internacional, em particular nos setores onde a Sociedade se insere;
3. A presente política de remunerações, especialmente no que respeita aos administradores executivos, tem em conta as condições de emprego e de remuneração dos colaboradores da empresa como um todo, visando um nível de equilíbrio e equidade interna.

III. REMUNERAÇÃO

i. MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do conselho de administração são remunerados do seguinte modo:

- A remuneração será composta por uma parte fixa e, eventualmente, uma parte variável;
- Os valores remuneratórios de natureza fixa devem acompanhar a política salarial a ser aplicada aos restantes colaboradores e ter em consideração as funções desempenhadas por um lado e as práticas de mercado para responsabilidades equiparadas por outro.
- A remuneração fixa é definida pela comissão de remunerações e por esta revista anualmente e, salvo decisão em contrário por parte da mesma, corresponderá a um salário mensal pago 14 vezes.
- Não há lugar ao pagamento de senhas de presença.
- A existência ou não da remuneração variável será definida anualmente pela Comissão de Remunerações e o cálculo do montante final da remuneração variável será baseado numa avaliação de desempenho individual anual. Essa avaliação assenta num conjunto de indicadores quantitativos que devem estar em linha com os objetivos estratégicos da sociedade, e em aspetos de natureza qualitativa considerados essenciais para a sustentabilidade do negócio a longo prazo, nomeadamente:
 - Indicadores Quantitativos:
 - ✓ cumprimento do orçamento global da empresa:
 - Volume de Negócio (em Mio€),
 - EBITDA (em% s/ Volume de Negócios)
 - EBT (em % sobre Volume de Negócios)
 - Indicadores Qualitativos alinhados com os Valores Ser Caetano (Ambição/Comprometimento/Confiança/Cooperação/Responsabilidade)
- Os objetivos individuais quantitativos pesam 90% no cálculo do desempenho individual e refletem a performance financeira relacionada com o crescimento real da empresa e o retorno gerado para os acionistas. Os objetivos individuais qualitativos pesam 10% no cálculo do desempenho individual.
- A atribuição da componente variável anual deve atender aos seguintes critérios:
 - Anualmente serão definidos valores / peso para cada um dos indicadores identificados;
 - Considerando o desempenho individual e aplicando as métricas acima referidas, haverá lugar à atribuição, ou não, de remuneração variável.
- A remuneração variável poderá ser paga em numerário ou em espécie.
- O processo de avaliação de desempenho dos administradores é anual, com acompanhamento semestral, baseado em evidências concretas e disponibilizadas à Comissão de Remunerações para monitorização regular do nível de cumprimento das metas aprovadas.

- A remuneração variável dos membros do Conselho de Administração no seu conjunto não deve exceder os 3% dos resultados distribuíveis apurados no exercício em causa.
- O pagamento da remuneração variável pode ser diferido por um período de até 3 anos, caso seja essa a decisão da Comissão de Remunerações.
- A Sociedade não pode solicitar a remuneração variável já entregue.
- Na medida em que o desempenho da Sociedade constitui um dos critérios de determinação da remuneração variável dos membros do órgão de administração, a sua deterioração poderá justificar, face às circunstâncias concretas, a limitação de tal remuneração, nos termos e condições a deliberar pela Comissão de Remunerações.
- Os membros do conselho de administração não executivos não são remunerados.

ii. MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

Os membros do órgão de fiscalização podem ser remunerados, devendo, nesse caso, auferir uma remuneração máxima equivalente a um salário mínimo mensal em vigor em Portugal à data da sua atribuição, por 14 meses.

IV. OUTROS BÓNUS E BENEFÍCIOS

Poderão ser atribuídos aos membros dos órgãos sociais benefícios complementares não pecuniários, nos termos e condições a deliberar pela Comissão de Remunerações.

O Grupo Salvador Caetano atribui, a todos os trabalhadores da Sociedade, um plano complementar de pensão, ao abrigo do Fundo de Pensões do Grupo Salvador Caetano, que pode ser extensível aos membros dos órgãos sociais, com as seguintes regras:

Plano A - (Benefício Definido): Abrange todos os colaboradores (incluindo os administradores) que à data de 01.01.2008 já tinham perfazido, cumulativamente, 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa. Consubstancia-se no direito à atribuição de uma pensão complementar paga pelo referido Fundo de Pensões, de valor equivalente a 20% do último salário pensionável sendo que esta pensão complementar só será garantida se o Colaborador/Membro do Órgão Social atingir a idade legal da reforma ao serviço da empresa.

Plano B – (Contribuição Definida): Abrange todos os restantes colaboradores. Consubstancia-se no direito à atribuição de uma pensão complementar de reforma paga pelo Fundo de Pensões, calculado da seguinte forma: A empresa todos os anos contribui para o Fundo de Pensões com um montante

correspondente a 3% do salário bruto anual de cada colaborador abrangido por este Plano, ficando esse valor afeto ao trabalhador. Atingindo ao serviço da empresa, a idade legal de reforma, o valor acumulado das contribuições acrescido dos rendimentos entretanto gerados será transformado numa renda vitalícia a ser paga ao Colaborador/Membro do Órgão Social.

Os benefícios complementares não pecuniários que eventualmente sejam atribuídos aos membros dos órgãos sociais não deverão ter um peso relevante, devendo representar menos de 10% do custo da remuneração total.

V. NOMEAÇÃO

Os membros dos órgãos sociais são nomeados pela Assembleia Geral para o exercício de um mandato de, no máximo 4 anos, renovável, no respeito pelo pacto social e pela lei aplicável.

VI. CONTRATOS OU ACORDOS COM OS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA SOCIEDADE

- Não existem atualmente quaisquer contratos ou acordos com membros dos órgãos de fiscalização ou administração da Sociedade.
- Não se encontra prevista a atribuição, aos membros dos órgãos sociais, de qualquer direito a receber indemnizações ou compensações para além do previsto nos termos legais.

VII. VERIFICAÇÃO DE CUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA

- A Comissão de Remunerações deverá receber, anualmente, elementos justificativos dos elementos financeiros e não financeiros tidos em consideração para a atribuição da remuneração fixa e variável, validando a sua concordância com os critérios e métodos definidos nesta política.

VIII. VALIDADE DESTA POLÍTICA E PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

A presente política foi preparada e subscrita por todos os membros da Comissão de Remunerações da sociedade com o objetivo de ser proposta à Assembleia Geral a realizar-se no dia xx/xx/2021, entrando em vigor partir de 1 Jan. 2022, relativamente ao exercício económico de 2022.

A supervisão e fiscalização da aplicação e cumprimento da presente política deve ser efetuada, ao longo de cada exercício económico, pela Comissão de Remunerações da Sociedade, a qual deverá ser independente dos órgãos de administração e fiscalização, por forma a evitar quaisquer conflitos de interesses.

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização enquanto tal estão impedidos de votar em quaisquer deliberações dos respetivos órgãos sociais que tenham por objeto, ou que estejam relacionadas, com a sua própria remuneração.

Nos termos e para os efeitos do número dois do artigo 26º-F do CVM, a presente política de remunerações vigora até a Assembleia Geral da sociedade aprovar uma nova política de remunerações.

A revisão da presente política de remunerações e eventuais alterações à mesma competem à Comissão de Remunerações da Sociedade e encontram-se sujeitas a decisão da Assembleia Geral da Sociedade.

A Sociedade poderá derrogar temporariamente a Política de Remunerações caso tal derrogação seja necessária, excecionalmente, para servir os interesses de longo prazo e a sua sustentabilidade ou para assegurar a sua viabilidade, nos termos e para os efeitos do artigo 26º-D do CVM.

A derrogação da política de remunerações nos termos acima previstos deverá ser deliberada pela Comissão de Remunerações da Sociedade

IX. PUBLICAÇÃO

A presente política é publicada no sítio da internet da Sociedade e deverá permanecer disponível ao publico pelo menos enquanto estiver em aplicação, devendo igualmente mencionar a data de Assembleia Geral na qual a mesma foi aprovada, bem como os resultados da votação.

Vila Nova de Gaia, 09 de Novembro de 2021

A Comissão de Remunerações