

Comissão de Vencimentos da Sonaecom SGPS, S.A.

Exmo. Senhor Presidente da
Mesa da Assembleia Geral da
SONAECOM SGPS, S.A.
Lugar do Espido
4471-909 Maia

Proposta número 4

Declaração relativa à Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e de Fiscalização da Sociedade e dos seus Dirigentes

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 2.º da Lei 28/2009 de 19 de Junho, a política de remuneração e compensação do Órgão de Administração e de Fiscalização e dos dirigentes da sociedade, nos seguintes termos:

I. **Princípios da Política de Remuneração e Compensação do Órgão de Administração e de Fiscalização**

A política de remuneração e compensação, aplicável aos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Sociedade e dos seus Dirigentes adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, sendo baseada no pressuposto de que a iniciativa, a competência e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho e que este deve estar alinhado com os interesses de médio e longo prazo da sociedade, visando a sua sustentabilidade.

Na determinação da política retributiva são tomadas como elemento comparativo para a fixação de remuneração, as referências de mercado fornecidas pelos diversos estudos disponíveis em Portugal relativos às sociedades incluídas no PSI-20 do *Portuguese Stock Index* e nos demais mercados europeus, nomeadamente os elaborados pelos consultores especializados Mercer e Hay Group. Os planos retributivos a atribuir aos administradores executivos são definidos tendo por referência estudos de mercado relativos à remuneração dos executivos de topo portugueses e europeus, com o propósito de estabelecer a remuneração fixa perto da mediana do mercado e a remuneração total perto do terceiro quartil, em circunstâncias comparáveis.

As remunerações fixas e variáveis dos órgãos sociais são deliberadas pela Comissão de Vencimentos, em diálogo com a Comissão de Nomeações e Remunerações do Conselho de Administração.

A Política de Remuneração da sociedade mantém o princípio de não contemplar a atribuição de compensações aos administradores, ou membros dos demais órgãos sociais, em virtude da cessação de mandato, quer esta cessação ocorra no termo do respectivo prazo, quer se verifique uma cessação

antecipada por qualquer motivo ou fundamento, sem prejuízo da obrigação do cumprimento pela sociedade das disposições legais em vigor nesta matéria.

Não integra a Política de Remuneração e Compensação qualquer sistema de benefícios, designadamente de reforma, a favor dos membros dos órgãos de administração, fiscalização e demais dirigentes.

Para assegurar a efectividade e transparência dos objectivos da Política de Remuneração e Compensação, os administradores executivos:

- não celebraram contratos com a sociedade ou com terceiros que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela sociedade.
- não alienaram, no exercício de 2010, as acções da sociedade a que tenham acedido por via da atribuição da remuneração variável.

II. Em concretização dos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros do órgão de administração e de fiscalização obedece às seguintes regras:

Administradores executivos (AE)

A política de remuneração e compensação dos Administradores Executivos (AE) obedece às directrizes adoptadas para os restantes gestores seniores do grupo Sonaecom, que incluem duas componentes: (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base, paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 14 meses), um Subsídio de Responsabilidade Anual e um conjunto de Benefícios associados à função; (ii) uma componente variável, que engloba (a) uma Remuneração de Curto Prazo, paga no primeiro trimestre do ano seguinte; e (b) uma Remuneração de Médio Prazo, discricionária e variável (“Remuneração Variável de Médio Prazo”), atribuível em 10 de Março do ano seguinte, sob a forma de benefícios diferidos, ao abrigo do Plano de Incentivos de Médio Prazo -MTIP “*Medium Term Incentive Plan*”- que se vencerá no terceiro aniversário da data da sua atribuição.

- (i) Os planos retributivos individuais serão definidos em função dos níveis de responsabilidade de cada AE e serão revistos anualmente. A cada AE é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional (“GF”). As categorias “*Group Senior Executive*” (GF.1) e “*Senior Executive*” (GF.2) são normalmente aplicáveis aos AE da Sonaecom. As classificações funcionais na Sonaecom são estruturadas de forma similar em todo o Grupo Sonae e baseadas no modelo internacional Hay de classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.
- (ii) (a) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) visa recompensar o atingimento dos vários objectivos definidos anualmente, que se encontram ligados aos “*Key Performance Indicators of Business Activity*” (*Business KPIs* – KPIs de Negócio) e aos “*Personal Key Performance Indicators (Personal KPI's* – KPIs Individuais). A RVCP objectivo a atribuir será baseada numa percentagem da componente fixa do Plano Retributivo, que variará entre 33% e 60%, em função do Grupo Funcional do AE. Os *Business KPIs*, que têm

uma componente significativa de indicadores económicos/financeiros, representam 70% da RVCP e constituem indicadores objectivos. Os restantes 30% derivam dos KPIs Individuais, que podem combinar indicadores objectivos e subjectivos. Os valores pagos resultam do desempenho real e poderão variar entre 0% e 120% da RVCP objectivo fixada;

(ii) (b) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) destina-se a recompensar a lealdade dos AE, alinhando os seus interesses com os dos accionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da nossa organização, incluindo a evolução futura do preço das acções e do retorno total ("*Total Shareholder Return*") para os nossos accionistas, bem como a contribuir para o desempenho positivo da sociedade ao longo desse período.

Os termos aplicáveis à atribuição de Remuneração Variável de Médio Prazo aos AE, dentro do Plano de Incentivos de Médio Prazo, são os seguintes:

(b1) O valor da Remuneração Variável de Médio Prazo objectivo é fixado no início de cada ano, sendo que para os AE representa normalmente, pelo menos 100% da RVCP objectivo do mesmo ano;

(b2) No dia 10 de Março do ano seguinte, e em resultado da aplicação da percentagem de concretização dos KPIs sobre a RVMP objectivo, os quais visam medir a criação de valor para os accionistas no médio prazo, este valor é majorado ou minorado, sendo depois convertido num número equivalente em acções, resultado da sua divisão pela média da cotação das acções nas últimas 30 sessões de Bolsa;

Estas acções, ou valor equivalente em dinheiro, são entregues após um período de diferimento de 3 anos, estando o seu pagamento condicionado ao continuado desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com os critérios a fixar, para cada triénio, pela Comissão de Vencimentos. Adicionalmente, nos casos de distribuição de dividendos, de alteração do valor nominal das acções ou de alteração do capital social, durante o período de diferimento, o número de acções do plano será ajustado para o número de acções que, considerando as referidas modificações, seja equivalente ao número de acções inicial, pretendendo-se desta forma manter um alinhamento com o retorno total obtido ("*Total Shareholder Return*"). Esta relação tem por base uma componente de acções da Sonaecom SGPS, S.A., e uma componente, que pode atingir os 40% do valor total, baseada em acções da Sonae SGPS, S.A.. Na data do vencimento, as acções serão entregues, apenas no caso de se verificar o cumprimento do critério de desempenho positivo da sociedade acima indicado, com desconto que pode variar entre 90% e 100%, mantendo a Sociedade a opção pela entrega, em substituição, de um valor correspondente em dinheiro. No Anexo I consta o Plano de Atribuição de Acções.

Administradores Não Executivos

A remuneração dos nossos Administradores Não Executivos (ANE) é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa (cerca de 15% está dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração, da Comissão de Auditoria e Finanças e da Comissão de Nomeações e Remunerações); e (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. A

remuneração fixa pode ser incrementada até 6% para os ANE que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração. Não existe qualquer remuneração a título de remuneração variável.

Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade é baseada exclusivamente em valores anuais fixos, não tendo acesso a qualquer remuneração variável, e estabelecida de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado. Esta remuneração fixa contempla um subsídio de responsabilidade anual.

Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, conforme negociado anualmente sob supervisão do nosso Conselho Fiscal e da nossa Comissão de Auditoria e Finanças do Conselho de Administração.

Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do Artigo 248º-B nº3 do Código de Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade acima referidos, os responsáveis que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial do emitente.

A Comissão de Vencimentos propõe que a política de remuneração aplicável aos responsáveis que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial do emitente (de ora em diante, “Dirigentes”), seja equivalente à adoptada para a remuneração de outros quadros do mesmo nível de funções e responsabilidades, sem a atribuição de qualquer benefício adicional face ao que decorre do respectivo grupo funcional.

Assim, a remuneração dos Dirigentes inclui duas componentes: (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base, paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 14 meses) e um conjunto de benefícios associados à função; e (ii) uma componente variável, a qual, por sua vez, engloba (a) uma remuneração de Curto Prazo, paga no primeiro trimestre do ano seguinte (através de pagamento em dinheiro, planos de poupança reforma ou mediante a atribuição de um desconto na aquisição de acções); e (b) uma componente discricionária e variável (“Remuneração Variável de Médio Prazo”), atribuível em 10 de Março do ano seguinte, sob a forma de benefícios diferidos ao abrigo do Plano de Incentivos de Médio Prazo (MTIP “*Medium Term Incentive Plan*”), que se vencerá no terceiro aniversário da data da sua atribuição. Em alguns casos, o Conselho de Administração, após aprovação da CNR, poderá propor aos accionistas, a distribuição de resultados da empresa. Após avaliação do montante global a ser distribuído, o valor a receber a título de participação nos resultados, dependerá do cumprimento de objectivos anuais que estão ligados aos KPIs pessoais e de negócio.

III. Cumprimento da Recomendação II. 1.5.2 da CMVM

Em observância do estabelecido na referida Recomendação, declara-se:

- (i) Que as entidades tomadas em consideração como elemento comparativo para a fixação da remuneração são as referidas *supra* no ponto I;
- (ii) Não foram efectuados pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 18 de Março de 2011

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Bruno Walter Lehmann