

## **Comissão de Vencimentos da Sonaecom SGPS, S.A.**

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

Maia, 1 de Abril de 2010

Proposta número 4

### **Declaração relativa à política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da sociedade**

A política de remuneração e compensação dos órgãos de administração e órgãos de Fiscalização da Sociedade que ora se propõe é baseada no pressuposto de que a iniciativa, a confiança, a competência, o esforço e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho. Por essa razão devem ser anualmente avaliados a actividade, a performance e o contributo individuais para o sucesso colectivo, que necessariamente condicionarão a atribuição da remuneração variável e outras compensações a cada pessoa.

#### **Administradores executivos**

Neste sentido, propõe-se que a política de remuneração e compensação dos Administradores Executivos (AE) obedeça às directrizes adoptadas para os restantes gestores seniores do grupo Sonaecom, que incluem três 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) um Prémio Variável de Curto Prazo pago no primeiro trimestre do ano seguinte; e (iii) uma terceira componente discricionária e variável (“Prémio Variável de Médio Prazo”), atribuível em 10 de Março do ano seguinte, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do nosso Plano de Incentivos de Médio Prazo, 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. Os planos retributivos a atribuir aos AE 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 e compensação total perto do terceiro quartil em circunstâncias comparáveis;

(ii) os Prémios Variáveis de Curto Prazo visarão 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). O prémio objectivo a atribuir será baseado numa percentagem da componente fixa do plano retributivo, que variará entre 33% e 61%, em função do Grupo Funcional do AE. Os Business KPIs, que incluem indicadores económicos e financeiros, são baseados em orçamentos aprovados, evolução do preço das acções, performance da unidade de negócio individual e performance do Grupo, fundamentam 70% do Prémio Variável de Curto Prazo e constituem indicadores objectivos. Os restantes 30% derivam dos Personal KPIs, que combinam indicadores objectivos e subjectivos. Os valores pagos basear-se-ão no desempenho real e poderão variar entre 0% e 120% do prémio objectivo fixado;

(iii) O Plano de Incentivos de Médio Prazo 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 contribuir para o desempenho positivo da sociedade ao longo desse período.

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

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

(b) No dia 10 de Março do ano seguinte, e em resultado da aplicação da percentagem de concretização dos KPIs sobre o Prémio Variável de Médio Prazo 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;

(c) 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, e uma componente, que pode atingir os 40% do valor total, baseada em acções da Sonae SGPS. 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, a custo zero, mantendo a Sociedade a opção pela entrega, em substituição, de um valor correspondente em dinheiro.

### **Administradores não executivos**

Propõe-se que a remuneração dos nossos Administradores Não Executivos (ANE) seja 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 prémio variável.

### **Conselho Fiscal**

Propõe-se que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade seja baseada exclusivamente em valores anuais fixos, não tendo acesso a qualquer remuneração variável, e que seja 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**

Propõe-se que o Revisor Oficial de Contas da sociedade seja 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.

Propõe-se ainda que a política de remuneração e compensação ora proposta vigore durante o mandato dos órgãos sociais que se iniciou em 2008 e termina em 2011.

Pela Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Bruno Walter Lehmann