

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 dos Órgãos Sociais da Sociedade e dos seus Dirigentes, bem como sobre o Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos

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 presente Declaração sobre a Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais e dos Dirigentes da sociedade, bem como sobre o Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos, nos seguintes termos:

1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais e dos seus Dirigentes

A Política de Remuneração e Compensação aplicável aos membros dos Órgãos Sociais da Sociedade e aos 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, por um lado, as referências de mercado fornecidas pelos diversos estudos disponíveis em Portugal e nos demais mercados europeus, nomeadamente os elaborados pelos consultores especializados *Mercer* e *Hay Group* e, por outro lado, as sociedades incluídas no PSI-20 do *Portuguese Stock Index*.

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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

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

A componente fixa da remuneração está alinhada, nos seus limites, com as referências do mercado os quais são aferidos pela equivalente praticada nas sociedades comparáveis.

A componente variável da remuneração, aplicável aos membros executivos, está sujeita a limites máximos percentuais e obedece a critérios de desempenho pré-estabelecidos e mensuráveis - indicadores de desempenho - comprometidos com cada um dos membros executivos em cada exercício social.

A componente variável da remuneração é aferida por avaliação da performance de um conjunto de indicadores de desempenho, quer do negócio com cariz essencialmente económico e financeiro (*“Key Performance Indicators of Business Activity” (Business KPIs)*) quer individuais, combinando estes últimos indicadores objectivos e subjectivos, *“Personal Key Performance Indicators” (KPIs Individuais)*. O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efectiva, asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objectivos estratégicos definidos e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a actividade social.

Para o apuramento da componente variável da remuneração é efectuada uma avaliação individual de desempenho pela Comissão de Vencimentos, em diálogo com a Comissão de Nomeação e Remunerações do Conselho de Administração. Esta avaliação tem lugar após serem conhecidos os resultados da sociedade.

Assim e relativamente a cada exercício social são avaliadas a actividade da empresa, a performance e os contributos individuais para o sucesso colectivo, que, necessariamente, condicionarão a atribuição da componente fixa e variável do plano retributivo de cada membro.

É diferida por um período de três anos a disponibilização efectiva de, pelo menos, cinquenta por cento do valor da remuneração variável atribuída ao administrador executivo em resultado da avaliação de desempenho individual e da sociedade em cada exercício. Esta componente diferida da remuneração variável é composta por acções, sendo-lhe aplicável o Plano de Atribuição de Acções nos termos do respectivo regulamento, anexo à presente proposta.

Na aplicação da Política de Remuneração e Compensação é ponderado o exercício de funções em sociedades em relação de domínio ou de grupo.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

A Política de Remuneração e Compensação 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 de reforma a favor dos membros dos órgãos sociais e demais dirigentes.

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

- não celebraram nem devem celebrar 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 2012, nem devem alienar durante o mandato que se iniciou em 2012, as ações da sociedade a que tenham acedido por via da atribuição da remuneração variável, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

2. Em concretização dos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais obedece às seguintes regras:

Administradores executivos (AE)

A Política de Remuneração e Compensação dos Administradores Executivos (AE) incorpora, na sua estrutura, mecanismos de controlo, considerando a ligação a desempenho individual e colectivo, prevenindo comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objectivo é ainda assegurado pelo facto de cada *Key Performance Indicator (KPI)* se encontrar limitado a um valor máximo.

A remuneração dos AE inclui, em princípio, 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 (tendo por referência o período de um ano), sendo estes valores pagos em prestações mensais e um conjunto de Benefícios

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

associados à função; (ii) uma componente variável, condicionada à concretização dos objectivos fixados no ano anterior, dividida em duas partes (a) uma Remuneração de Curto Prazo, paga no primeiro trimestre do ano seguinte (Remuneração Variável de Curto Prazo); e (b) uma Remuneração de Médio Prazo, discricionária e variável (“Remuneração Variável de Médio Prazo”), atribuível no ano seguinte, sob a forma de benefícios diferidos, ao abrigo do Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento cujo pagamento será efetuado após um diferimento pelo período de 3 anos, considerando-se que a exposição dos AE às flutuações no preço da acção é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos Administradores com os dos accionistas.

- (i) A Remuneração fixa dos AE é definida em função dos níveis de responsabilidade da função desempenhada e é objecto de revisão anual. A cada AE é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional (“GF”). Os AE estão classificados nos Grupos Funcionais “*Group Leader*” (GF.0), “*Group Senior Executive*” (GF.1) e “*Senior Executive*” (GF.2). As classificações funcionais na Sonaecom são estruturadas de forma similar em todo o Grupo Sonae e baseadas na metodologia internacional da Hay para classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.
- (ii) A Remuneração variável visa orientar e recompensar os AE pelo cumprimento de objectivos pré-determinados, baseados em indicadores de desempenho da empresa, das equipas de trabalho sob a sua responsabilidade e do seu próprio desempenho individual e é atribuída depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efectuada a avaliação de desempenho. Dado que a atribuição do respectivo valor está dependente da concretização de objectivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

(a) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) visa recompensar o atingimento dos vários objectivos definidos anualmente, que se encontram ligados aos *Business KPIs* – *KPIs* de Negócio e aos *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 148% da RVCP objectivo fixada;

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

(b) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) destina-se a recompensar a lealdade dos AE à sociedade, alinhando os seus interesses com os dos accionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da nossa organização.

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

O valor de referência da RVMP é fixado no início de cada ano, sendo que para os AE representa normalmente, pelo menos 100% da RVCP objectivo do mesmo ano. Assim, a RVMP representará, no mínimo, 50% da remuneração variável total.

No momento da sua atribuição, e em resultado da aplicação da percentagem de concretização dos *KPIs* sobre o valor de referência da RVMP, 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

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

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 composta, exclusivamente, por uma componente fixa na qual se inclui um subsídio de responsabilidade anual, estabelecida de acordo com as práticas comparáveis do mercado.

Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é remunerado de acordo com a tabela de honorários padrão para serviços similares, por referência à prática do mercado, sob proposta do Conselho Fiscal que estabelece ligação com a Comissão de Auditoria e Finanças e com o Conselho de Administração.

Mesa da Assembleia Geral

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponderá a uma quantia fixa que terá em conta as características da sociedade e as práticas de mercado.

Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do Artigo 248º-B nº3 do Código de Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos sociais 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

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

discricionária e variável (“Remuneração Variável de Médio Prazo”), atribuível no 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 Comissão de Nomeações e Remunerações, 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.

3. Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos

A versão integral do Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos constitui o anexo à presente proposta.

4. 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 1;
- (ii) Não foram efetuados quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 19 de Março de 2013

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Francisco de La Fuente Sánchez