

**SONAECOM, SGPS, S.A.**

**Sociedade Aberta**

**Sede: Lugar do Espido, Via Norte, Maia**

**Pessoa Coletiva: 502 028 351**

**Capital Social € 230.391.627,38**

**Matrícula na CRC Maia n.º 502 028 351**

Certifico que, nos termos da Ata número quarenta e cinco, se mostra que, por deliberação tomada em Assembleia Geral Ordinária realizada na sede da sociedade sita no Lugar do Espido, Via Norte, Maia, a vinte de Abril de dois mil e quinze, pelas 11:00 horas, tendo estado presentes ou representados acionistas titulares de 286.396.237 ações, correspondentes a igual número de votos, representativas de 93,66 % do capital social da Sonaecom, SGPS, S.A., foram aprovadas por unanimidade as seguintes propostas:

**Proposta 1:**

*“Propõe-se que se delibere aprovar o Relatório de Gestão, Balanço e Contas, individuais e consolidadas, relativos ao exercício de 2014, tal como apresentados.”*

**Proposta 2**

*“Nos termos legais e estatutários, o Conselho de Administração propõe que o resultado líquido relativo às contas individuais, no montante de 5.820.000,19 euros, seja aplicado como segue:*

- i) Reserva Legal, no montante de 291.040,01 euros;*
- ii) Distribuição pelos acionistas do montante de 5.529.760,18 euros.*

*O Conselho de Administração propõe ainda que o montante global de 8.449.354,32 euros, da Rubrica de Outras Reservas, seja igualmente distribuído aos acionistas.*

*Considerando que não é possível determinar com exatidão o número de ações próprias que estará em carteira à data do pagamento das propostas acima referidas, sem limitar a capacidade de intervenção da sociedade, esclarece-se que:*

- i) A cada ação corresponderá um dividendo ilíquido de 0,045 euros;*
- ii) O montante correspondente às ações que, no dia do pagamento do montante acima referido, pertencerem à própria sociedade (calculado com base no mencionado montante unitário de 0,045 euros ilíquidos por ação emitida), não será distribuído pelos acionistas, ficando registado em Outras Reservas.”*

**Proposta 3**

*“Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança à atividade desempenhada pela Administração e Fiscalização da sociedade durante o ano de dois mil e catorze.”*



#### **Proposta 4**

*“Propõe-se alterar o artigo 33.º do Pacto Social da Sociedade, aditando-se um número 2, com a seguinte redação:*

*“Uma percentagem não superior a 5% dos resultados líquidos do exercício poderá ser destinada a remuneração dos administradores e gratificação dos trabalhadores da sociedade, nos termos deliberados em Assembleia Geral.”.*

*Em consequência da alteração acima proposta, o teor do artigo 33.º dos Estatutos da Sociedade passará a ser o seguinte:*

#### *Artigo Trigésimo Terceiro*

*Um - Aos resultados líquidos evidenciados pelos documentos de prestação de contas anuais serão deduzidas as importâncias necessárias à formação ou reconstituição da reserva legal, tendo o remanescente a aplicação que a Assembleia Geral, por maioria simples, destinar, podendo esta deliberar distribuí-los, total ou parcialmente, ou afetá-los a reservas.*

*Dois – Uma percentagem não superior a 5% dos resultados líquidos do exercício poderá ser destinada a remuneração dos administradores e gratificação dos trabalhadores da sociedade, nos termos deliberados em Assembleia Geral.”*

#### **Proposta 5**


*“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 Ações e respetivo 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 Ações e respetivo 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 Órgãos Sociais e aos Dirigentes da Sociedade adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), 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 emittentes de valores mobiliários a negociação comparáveis.*



*A remuneração fixa dos administradores é definida em função do nível de responsabilidade do administrador, é objeto de revisão anual e posiciona-se na mediana em circunstâncias comparáveis.*

*Além da remuneração fixa, os administradores executivos participam de um plano de incentivos, também designado por remuneração variável. A remuneração total posiciona-se no terceiro quartil em circunstâncias comparáveis.*

*As remunerações fixas e o plano de incentivos são deliberados pela Comissão de Vencimentos.*

*O plano de Incentivos, aplicável aos membros executivos, está sujeito 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.*

*O prémio variável é aferido 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 objetivos e subjetivos, “Personal Key Performance Indicators” (KPIs Individuais). O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efetiva asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objetivos estratégicos definidos e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a atividade social.*

*Para o apuramento da componente variável da remuneração é efetuada, pela Comissão de Vencimentos, uma avaliação individual de desempenho. Esta avaliação tem lugar após serem conhecidos os resultados da Sociedade.*

*Assim e relativamente a cada exercício social são avaliadas a atividade da empresa, a performance e os contributos individuais para o sucesso coletivo, que, necessariamente, condicionarão a atribuição da componente fixa e variável do plano retributivo de cada administrador executivo.*

*É diferida por um período de três anos a disponibilização efetiva de, pelo menos, cinquenta por cento do valor do prémio variável atribuído ao administrador executivo em resultado da avaliação de desempenho individual e da sociedade em cada exercício. Esta componente diferida do prémio variável (“Prémio Variável de Médio Prazo) é convertida em ações, sendo-lhe aplicável o Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, nos termos do respetivo 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.*

*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 respetivo 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 sociais e demais dirigentes, sem*



prejuízo de a Comissão de Vencimentos ter a faculdade de proceder ao pagamento do Prémio variável através da atribuição de planos poupança reforma.

Para assegurar a efetividade e transparência dos objetivos 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;

- nem devem alienar durante o mandato, iniciado em 2012, as ações que lhe tenham sido atribuídas por via do Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com exceção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações.

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

**Administradores executivos**

A política de remuneração e compensação dos Administradores Executivos incorpora, na sua estrutura, mecanismos de controlo, considerando a ligação ao desempenho individual e coletivo, prevenindo comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objetivo é ainda assegurado pelo facto de cada Key Performance Indicator (KPI) se encontrar limitado a um valor máximo.

A remuneração dos Administradores Executivos inclui, em princípio, duas componentes: (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base e um subsídio de responsabilidade anual, sendo estabelecida por referência ao período de um ano, (ii) um prémio variável, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito e condicionado à concretização dos objetivos fixados no ano anterior, dividido em duas partes: (a) um Prémio Variável de Curto Prazo, pago imediatamente após a atribuição, e (b) um Prémio Variável de Médio Prazo, pago após um diferimento pelo período de 3 anos, considerando-se que a exposição dos administradores executivos às flutuações no preço da ação é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos administradores com os dos acionistas.

- (i) A Remuneração fixa do administrador executivo é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada por cada administrador executivo e é objeto de revisão anual. A cada administrador executivo é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional (“GF”). Os administradores executivos 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 tendo por base o modelo internacional Hay de classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.
- (ii) O prémio variável visa orientar e recompensar os administradores executivos pelo cumprimento de objetivos 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 efetuada a avaliação de desempenho. O valor do Prémio Variável dos administradores executivos é apurado através da concretização de KPIs coletivos, departamentais e individuais. Cerca de 70% do valor é determinado pelos KPIs de negócio, económicos e financeiros. Trata-se de indicadores objetivos que se encontram divididos em KPIs coletivos e departamentais. Os KPIs coletivos consistem em indicadores económicos e financeiros definidos com base no orçamento, no desempenho de cada unidade de negócio, assim como no desempenho consolidado da Sociedade. Por sua vez, os KPIs departamentais de função/negócio têm uma natureza semelhante à dos anteriores, sendo diretamente influenciados pelo desempenho do Administrador Executivo. Os restantes 30% derivam dos KPIs individuais, que podem combinar indicadores subjetivos e objetivos. Dado que a atribuição do respetivo valor está dependente da concretização de objetivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

(a) O Prémio Variável de Curto Prazo (PVCP) equivale no máximo a 50% do valor do prémio variável total. Este prémio é pago, em numerário, no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito podendo todavia, e a critério da Comissão de Vencimentos, ser pago, no mesmo prazo, em ações, nos termos e condições previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.

(b) O Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP) destina-se a recompensar a lealdade do Administrador Executivo à sociedade, alinhando os seus interesses com os dos acionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global da nossa organização. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total.

O valor atribuído em Euros será dividido pelo preço médio da cotação, para apuramento de um número de ações a que corresponde. O valor convertido em ações será ajustado para quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Return) durante um período de diferimento de 3 anos. Durante este período de diferimento, o valor do prémio, convertido em ações, será ainda corrigido pelo grau de cumprimento de KPIs de médio prazo, de modo a garantir continuidade do alinhamento com os objetivos de sustentabilidade do negócio a médio prazo.

Na linha da afirmação de uma política de reforço do alinhamento dos administradores executivos com os interesses de longo prazo da sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual de desconto conferido aos administradores executivos na aquisição das ações, determinando uma participação na aquisição das ações, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos.

Na data de vencimento, a Sociedade tem a opção pela entrega, em sua substituição, do seu correspondente valor em numerário.

Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 30% e 60% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objetivo da remuneração variável).

No que se refere ao apuramento dos resultados, o valor atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 140% do valor objetivo previamente definido.



O pagamento em numerário do prémio variável pode ser efetuado por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstos na lei e nos estatutos.

#### **Administradores Não Executivos**

A remuneração de administradores não executivos, se e quando existam, será estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração; e (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existirá 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 características da Sociedade e 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, tendo por referência à prática do mercado, sob a supervisão 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 da Sociedade.

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 adotada 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 respetivo grupo funcional.

### **3. Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos**

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



#### 4. Cumprimento das alíneas b) e d) da Recomendação II.3.3. da CMVM

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

- a) No desenho da política de remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais da Sociedade é objetivo primordial a captação de talento com elevado nível de desempenho que represente contributo relevante e material para a sustentabilidade dos negócios da Sociedade. Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais são fixados e periodicamente revistos em sintonia com as práticas remuneratórias da empresas nacionais e internacionais comparáveis, alinhando, em termos individuais e agregados, os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais, com as práticas de mercado, sendo os membros dos órgãos sociais individual e positivamente discriminados considerando, em concreto, entre outros fatores, o perfil e o currículo do membro, a natureza e o descritivo de funções e competências do órgão social em questão e do próprio membro e o grau de correlação direta entre o desempenho individual e o desempenho de negócios.

Para a determinação dos valores referentes ao mercado global é considerada a média dos valores aplicável aos quadros de topo da Europa. As empresas que constituem o universo de empresas pares para efeitos remuneratórios são as empresas que compõem o universo de sociedade com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon, sendo os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais nos seguintes por referência ao mercado:

<b>Conselho de Administração</b>	<b>Componentes</b>		<b>Posicionamento no mercado</b>	<b>Circunstâncias em que montantes são devidos</b>
Administradores Executivos	<b>Fixa</b>	Vencimento base	Mediana	N/A
	<b>Variável</b>	Prémio variável de curto prazo (PVCP)	Terceiro quartil	Mediante cumprimento dos KPIs objetivos e subjetivos
		Prémio variável de médio prazo (PVMP)	Terceiro quartil	Mediante cumprimentos Dos KPIs objectivos e subjetivos
Administradores não executivos*	<b>Fixa</b>	Vencimento	Mediana	N/A
<b>Conselho Fiscal</b>	<b>Fixa</b>	Vencimento	Mediana	N/A

<b>Revisor Oficial de Contas</b>	Fixa	Vencimento	Mediana	N/A
--	------	------------	---------	-----

\* quando aplicável

b) a Sociedade não assumirá quaisquer responsabilidades de natureza contratual que tenham por objeto e efeito a exigibilidade de quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores, sem prejuízo do regime da responsabilidade legal aplicável em matéria de destituição de administradores sem justa causa.

### Proposta 6

“Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:

- a) adquirir, durante os próximos dezoito meses, ações representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição acrescido de 10%, por ação, com observância do limite consolidado com as ações adquiridas por sociedades dependentes, de 10%, determinado nos termos do n.º 2 do art. 317º do Código das Sociedades Comerciais;
- b) alienar, durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem ações representativas do capital social da própria sociedade através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da alienação deduzido de 10%, por ação, tudo sem prejuízo das condições aplicáveis à alienação ou atribuição de ações previstas na política de remuneração da sociedade.

Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações – podendo as mesmas consubstanciar a alienação ou atribuição de ações aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da sociedade ou de sociedades em relação de domínio ou de grupo, nos exatos termos em que o prevê a política de remuneração da sociedade – sempre, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas.”

### Proposta 7

“Propõe-se que se delibere, nos termos do n.º 2 do artigo 325º-B do Código das Sociedades Comerciais, autorizar a aquisição e a detenção de ações próprias desta sociedade, por parte de sociedades que, no momento da aquisição, sejam, direta ou indiretamente dependentes desta sociedade, nos termos do artigo 486º do mesmo diploma legal, efetuando-se as aquisições durante os próximos dezoito meses e dentro do limite consolidado na sociedade dominante de



10%, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser esta sociedade ou outra sociedade direta ou indiretamente dominada por esta, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição acrescido de 10%, por ação.

As aquisições ora autorizadas deverão ser concretizadas pelos Conselhos de Administração daquelas sociedades, tendo em conta as respetivas necessidades – nomeadamente a alienação de ações a administradores e quadros no âmbito da respetiva política de remuneração - bem como as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas.”

	<b>A Favor</b>	<b>Contra</b>	<b>Abstenção</b>	<b>Percentagem Capital Social</b>	<b>N.º de Ações*</b>
<b>Proposta 1</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 2</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 3</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 4</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 5</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 6</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237
<b>Proposta 7</b>	286.396.237	0	0	93,66 %	286.396.237

\*Excluindo 5.571.014 ações próprias detidas pela Sociedade à data de 20 de Abril de 2015.

A totalidade dos votos emitidos corresponde à totalidade do capital social representado na assembleia.

A Secretária da Sociedade

Célia Sá Miranda

