

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 nove, se mostra que, por deliberação tomada em Assembleia Geral Ordinária realizada na sede da Sonaecom, SGPS, S.A., a 30 de abril dois mil e dezanove, pelas 09:30 horas, foram aprovadas 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 2018, 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 16.866.108,06 euros seja aplicado como segue:

- i) Reserva Legal, no montante de 843.305,40 euros;*
- ii) Distribuição pelos acionistas, no montante de 16.022.802,66 euros;*

O Conselho de Administração propõe ainda que o montante global de 16.847.281,48 euros, da rubrica de Outras Reservas, seja igualmente distribuído pelos 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 emitida corresponderá um dividendo líquido de 0,112 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 0,112 euros líquidos 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 dezoito.”

Proposta 4

“Considerando que o Conselho de Administração deliberou, a 12 de março de 2019, cooptar João Pedro Magalhães da Silva Torres Dolores, assumindo as funções de administrador não executivo, até ao termo do mandato em curso, relativo ao quadriénio 2016/2019, propõe-se, nos termos do número 4 do artigo 393.º do Código das Sociedades Comerciais, ratificar a referida cooptação, por considerar, com base nos requisitos definidos pela Sociedade, que este possui o perfil, conhecimento, curriculum e experiência adequados à função a desempenhar.



Mais se propõe que seja deliberado fixar a caução do membro do Conselho de Administração cooptado, em € 250 000 (duzentos e cinquenta mil Euros), constituída por qualquer forma permitida por lei, e que o mesmo seja autorizado a exercer cargos de administração nas sociedades em relação de domínio ou de grupo com a sociedade proponente ou com sociedades em relação de domínio ou de grupo com aquelas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários, não se aplicando qualquer limite ao acesso à informação, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, e que seja remunerado nos termos que vierem a ser fixados pela Comissão de Vencimentos.

Acompanham esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do artigo 289º do Código das Sociedades Comerciais.”

Proposta 5

“Propõe-se que se delibere alargar o número de membros do Conselho de Administração, para o mandato em curso (2016/2019), de três para quatro.”

Proposta 6

“Condicionada à aprovação da proposta de alargamento do número de membros do Conselho de Administração apresentada por esta Sociedade no anterior Ponto da Ordem de Trabalhos, propõe-se que seja eleito para integrar o Conselho de Administração, como administrador não executivo, até ao termo do mandato em curso, relativo ao quadriénio de 2016/2019, por considerar, com base nos requisitos definidos pela Sociedade, que este possui o perfil, conhecimento, curriculum e experiência adequados à função a desempenhar:

- Eduardo Humberto dos Santos Piedade.

Mais se propõe que se delibere fixar a caução do membro do Conselho de Administração a eleger, em € 250 000 (duzentos e cinquenta mil Euros), constituída por qualquer forma permitida por lei, e que o mesmo seja autorizado a exercer cargos de administração nas sociedades em relação de domínio ou de grupo com a sociedade proponente ou com sociedades em relação de domínio ou de grupo com aquelas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários, não se aplicando qualquer limite ao acesso à informação, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, e que seja remunerado nos termos que vierem a ser fixados pela Comissão de Vencimentos.

Acompanham esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do artigo 289º do Código das Sociedades Comerciais. “

Proposta 7

“Declaração relativa à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade, 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, alterada pelo Decreto-Lei



n.º 157/2014 de 24 de outubro, a presente Declaração sobre a Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais 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

A Política de Remuneração e Compensação aplicável aos Órgãos Sociais da Sociedade adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e ao Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG) divulgado em 2018, de acordo com o Protocolo estabelecido entre o IPCG e a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), a 13 de outubro de 2017, o qual introduziu um modelo de autorregulação do regime recomendatório do governo das sociedades, tendo revogado o Código de Governo dos Valores Mobiliários da CMVM (2013) e promovido a implementação de um código único, elaborado pelo IPCG, a quem competirá a sua interpretação e aplicação, assim como a apreciação qualitativa anual das estruturas e práticas de governo das empresas cotadas. A presente Política é 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, e assentando nos seguintes princípios:

Competitividade:

Na determinação 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. A Política é definida por comparação com o mercado global e práticas de empresas comparáveis, informações essas fornecidas pelos principais estudos realizados para Portugal e mercados europeus, servindo atualmente de referente os estudos de mercado da Mercer e Hay Group.

Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais são fixados e periodicamente revistos em sintonia com as práticas remuneratórias de 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 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 dos negócios.

Para a determinação dos valores referentes ao mercado global é considerada a mediana dos valores de mercado aplicável para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a remuneração variável dos 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 sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon.

Conselho de Administração	Componentes	Posicionamento no mercado	Circunstâncias em que montantes são devidos
---------------------------	-------------	---------------------------	---



Administradores Executivos	Fixa	Vencimento base	Mediana	N/A
	Variável	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 objetivos e subjetivos
Administradores não executivos*	Fixa	Vencimento	Mediana	N/A
Conselho Fiscal	Fixa	Vencimento	Mediana	N/A
Revisor Oficial de Contas	Fixa	Vencimento	Mediana	N/A

* quando aplicável

Orientação para o desempenho

A Política prevê a atribuição de prémios calculados em função do grau de sucesso da Sociedade. A componente variável da remuneração encontra-se estruturada de maneira a estabelecer uma ligação entre os prémios atribuídos e o grau de desempenho, quer individual, quer coletivo. Em caso de não concretização de objetivos pré-definidos, medidos através de KPIs de negócio e individuais, será reduzido total ou parcialmente o valor de incentivos de curto e médio prazo.

Alinhamento com os interesses dos acionistas

Parte do prémio variável dos administradores executivos, é diferida por um período de 3 anos, sendo o valor condicionado pela evolução da cotação das ações. Desta forma, é assegurado um alinhamento do administrador com os interesses do acionista e com o desempenho a médio prazo, visando a sustentabilidade do negócio.

Transparência

Todos os aspetos da estrutura remuneratória são claros e divulgados abertamente interna e externamente através da publicação de documentação no sítio da Sociedade na internet. Este processo de comunicação contribui para promover a equidade e independência.



Razoabilidade

A Política pretende assegurar um equilíbrio entre os interesses da Sonaecom, o posicionamento no mercado, as expectativas e motivações dos membros dos órgãos sociais e a necessidade de retenção de talento.

A Política de Remuneração e Compensação da Sociedade mantém o princípio de não contemplar a atribuição de compensações aos administradores, ou aos membros dos demais órgãos sociais, associadas à 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 de administração ou de fiscalização.

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

Para assegurar a efetividade e transparência dos princípios da Política de Remuneração e Compensação, os administradores executivos não 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.

2. Em concretização dos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais 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) uma componente variável, atribuída no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito e condicionada à concretização dos objetivos fixados no ano anterior, dividida 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 e é objeto de revisão anual. A cada administrador executivo é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. Os administradores executivos estão classificados nos Grupos Funcionais “Group Leader”, “Group Senior Executive” e “Senior Executive”. As classificações funcionais na Sonaecom são estruturadas tendo por base o modelo internacional Hay Group para 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 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; e

- O Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP) destina-se a reforçar a ligação dos administradores executivos à empresa, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global da empresa. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total.

a) Critérios de atribuição e de mensuração do prémio variável

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.

O apuramento desta componente variável da remuneração é realizado pela Comissão de Vencimentos, conhecidos os resultados da Sociedade.

b) Mecanismos de limitação do prémio variável

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 peso da componente variável atribuída na remuneração total anual depende, assim, de dois fatores (i) peso do valor objetivo da componente variável e (ii) grau de cumprimento dos objetivos.

c) Mecanismos de remuneração baseados em ações e de diferimento do pagamento da remuneração variável

O PVMP contempla um período de quatro anos, considerando o ano a que diz respeito e o período de diferimento de três anos. 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.

O vencimento desta componente do prémio variável fica condicionada à manutenção do vínculo profissional entre o administrador e a empresa pelo período de 3 anos, bem como ao continuado desempenho positivo da sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com critérios a fixar pela Comissão de Vencimentos.

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 comparticipação 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.

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

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

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: (i) atribuição de uma remuneração fixa dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração; e (ii) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existirá qualquer remuneração a título de prémio 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, sob a supervisão do Conselho Fiscal, de acordo com a tabela de honorários padrão, tendo por referência a prática de mercado.

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.

3. Relativamente ao exercício de 2018, em cumprimento da recomendação do Código do IPCG V.2.3, divulga-se adicionalmente:

3.1. A remuneração atribuída pela Sociedade aos membros do Conselho de Administração pela Sociedade:

Valores em euros	2018				2017			
	Remuneração Fixa	Prémio Variável de Curto Prazo *	Prémio Variável de Médio Prazo/MTIP	Total	Remuneração Fixa	Prémio Variável de Curto Prazo *	Prémio Variável de Médio Prazo/MTIP	Total
Desagregação Individual								
Administradores Executivos								
Ángelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Faupério (CEO)	183 900	145 600	145 600	475 100	183 900	142 100	142 100	468 100
Maria Cláudia Teixeira de Azevedo	146 100	99 100	99 100	344 300	146 100	79 400	79 400	304 900
António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier (Note 1)	-	-	-	-	28 011	-	-	28 011
	330 000	244 700	244 700	819 400	358 011	221 500	221 500	801 011
Non-Executive Directors								
António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier (Note 1)	60 000	-	-	60 000	115 990	-	-	115 990
Total	390 000	244 700	244 700	879 400	474 002	221 500	221 500	917 002

* Valor auferido através da sociedade e das suas participadas
 Nota 1: António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier deixou o cargo de Administrador Executivo em 13 de março de 2017 mas manteve-se como Administrador não Executivo. A sua remuneração de 2017 foi, na tabela acima, dividida proporcionalmente.

Na atribuição da remuneração total, a Comissão de Vencimentos da Sociedade aplicou, de forma regular e ordinária, os princípios e as regras constantes da Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais aprovada em Assembleia Geral de Acionistas do dia 3 de maio de 2018, como se detalha (e na medida em que o conteúdo da presente proposta constitui uma proposta de renovação de tais princípios e regras, remete-se, por facilidade de leitura, para as seções relevantes da presente proposta):

- A remuneração fixa atribuída considera a mediana dos valores de mercado aplicável para a remuneração fixa, nos termos estabelecidos na alínea a) do ponto (ii) da seção 2 anterior;
- Os administradores não executivos não auferiram qualquer remuneração variável, em observância do disposto na seção 2 anterior;
- O prémio variável de curto prazo corresponde ao desempenho do administrador executivo nos termos descritos na alínea a) do ponto (ii) da seção 2 anterior, tendo sido ponderados o grau de cumprimento dos KPIs individuais e coletivos (departamentais e de negócio) e o peso do valor objetivo da componente variável, de acordo com o quadro constante da alínea b) do ponto (ii) da mesma seção 2, e atribuído o prémio variável de curto prazo correspondente. Na ponderação do grau de cumprimento dos KPIs foram respetivamente considerados, em concreto para cada um dos administradores executivos, indicadores económicos e financeiros que avaliam o desempenho sustentável

da sociedade e do Grupo, definidos com base no orçamento, no desempenho de cada unidade de negócio e no desempenho consolidado da Sociedade (KPIs coletivos), assim como no contributo específico do administrador no desempenho do negócio (KPIs departamentais); e indicadores objetivos e subjetivo que, para o período de referência, aferiram o cumprimento dos deveres e compromissos individualmente assumidos pelo administrador executivo (KPIs individuais);

d) O prémio variável de médio prazo foi atribuído, em conformidade com o estabelecido na alínea c) do ponto (ii) da seção 2, em consideração da variação do preço médio de cotação do número de ações em que foi convertido o valor de referência objetivo estabelecido em 2015, decorridos que são 3 anos sobre o ano de atribuição, assim garantindo o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, visando a sua sustentabilidade;

e) Não foram celebrados quaisquer acordos que determinem a atribuição de compensações aos administradores associadas à cessação de mandato, ou que estabeleçam a possibilidade de ser solicitada a restituição de uma remuneração variável, sem prejuízo da obrigação do cumprimento pela Sociedade das disposições legais em vigor nesta matéria.

3.2. A remuneração aos membros do Conselho de Administração em outras sociedades em relação de domínio ou de grupo:

Valor (em euros)	2018				2017			
	Remuneração fixa	Bónus de Desempenho Anual	Plano de Incentivo Médio Prazo	Total	Remuneração fixa	Bónus de Desempenho Anual	Plano de Incentivo Médio Prazo	Total
Nome								
Ángelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério	275 300	224 600	224 600	724 500	276 800	219 800	219 800	716 400

3.3 Resumo dos planos do PVMP dos Administradores Executivos da Sociedade:

Participação dos administradores no MTIP

Administradores	Plano (Ano de Atribuição ou Desempenho)	Data de Atribuição ou Vencimento	Data de Vencimento	Valor Vencido e pago em	Valor dos Planos na Data de Atribuição*	Valor dos Planos em Aberto a 31 de dezembro de 2018**
Ángelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério (CEO)	2014	abr/15	abr/18	120 748		
	2015	mar/16	mar/19		142 600	128 960
	2016	mar/17	mar/20		136 200	131 874
	2017	mar/18	mar/21		142 100	106 487
	Total				120 748	420 900
Maria Cláudia Teixeira de Azevedo	2014	abr/15	abr/18	72 777		
	2015	mar/16	mar/19		78 100	70 630
	2016	mar/17	mar/20		69 200	67 002
	2017	mar/18	mar/21		79 400	59 502
Total				72 777	226 700	197 134
Total				193.525***	647 600	564 455

*Valores em euros

**Calculado com base na cotação de fecho do último dia de negociação do exercício de 2018 (31-dez-18)

***Foram liquidados todos os planos em aberto no montante de €193.525.

“



Proposta 8

“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 (i) uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a sociedade ou uma sociedade direta ou indiretamente sua dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras, em qualquer dos casos, 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, incluindo 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.

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, bem como as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.”

Proposta 9

“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 (i) esta sociedade ou outra sociedade direta ou indiretamente dominada por esta ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a sociedade ou sociedade direta ou indiretamente sua dominada ou co-dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras, em qualquer dos casos, 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, e as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.”

As propostas foram aprovadas nos seguintes termos:

	A Favor	Contra	Abstenção	N.º de votos emitidos	% Capital Social*	N.º de Ações
Proposta 1	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 2	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 3	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 4	98,65%	1,35%	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 5	98,68%	1,32%	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 6	98,65%	1,35%	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 7	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 8	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177
Proposta 9	100%	0	0	287.296.177	93,96%	287.296.177

*Estiveram presentes ou representados acionistas titulares de 287.296.177 ações, correspondentes a igual número de votos, representativas de 93,96 % do capital social.

A Secretária da Sociedade

Célia Sá Miranda

