

Exm^o. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 4

PROPOSTA

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do n.º1 do Art.º 2º 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, nos seguintes termos:

1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação dos órgãos Sociais

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 CMVM (Comissão de 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 elaborados pelos consultores especializados Mercer e Hay Group e, por outro lado, as sociedades com valores admitidos à negociação, de dimensões semelhantes.

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 e posicionam-se na mediana do mercado para a remuneração fixa e no terceiro quartil para a remuneração total em circunstâncias comparáveis.

A componente fixa da remuneração está alinhada, nos seus limites, com os standards 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 de desempenho de um conjunto de indicadores objectivos, 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*” (*Personal KPI's*). 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, o desempenho 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 atribuída de acordo com o Plano de Atribuição de Acções, nos termos do respectivo regulamento que constitui um anexo a esta proposta.

Na aplicação da Política de Remuneração, 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, associadas à 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 outros 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, correspondente ao termo mandato, nem devem alienar durante o novo mandato, as acções da sociedade a que tenham acedido por via da atribuição da remuneração variável, até ao limite de duas vezes e meia 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

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 objectivo 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 que diz respeito e condicionada à concretização dos objectivos fixados do ano anterior, dividida em duas partes (a) uma Remuneração Variável de Curto Prazo, sendo o respectivo montante pago imediatamente após a atribuição, e (b) uma Remuneração Variável de Médio Prazo, cujo pagamento será efectuado após um diferimento pelo período de 3 anos, considerando-se que a exposição dos administradores executivos às flutuações no preço da acção 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 objecto 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” ou “Senior Executive”. Os Grupos Funcionais estão estruturados tendo por base a metodologia internacional da Hay para classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações com o mercado e promover a equidade interna.

(ii) A Remuneração variável visa orientar e recompensar os administradores 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. Dado que a atribuição do respetivo valor está dependente da concretização de objetivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

(a) Remuneração Variável de curto prazo

Visa recompensar o atingimento dos vários objectivos, definidos anualmente, que se encontram ligados aos *Business KPI's* e aos *Personal KPI's*. Os Business KPI's, que têm uma componente significativa de indicadores económicos e financeiros, constituem indicadores objectivos e representam

70% da remuneração variável de curto prazo. Os restantes 30% derivam dos *Personal KPI's* , que podem combinar indicadores subjetivos e objectivos.

(b) Remuneração Variável de Médio Prazo

Destina-se a reforçar a ligação dos administradores executivos à empresa, alinhando os seus interesses com os dos accionistas e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da empresa. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 100% da remuneração variável de curto prazo, o que significa que a Remuneração Variável de Médio Prazo corresponde, no mínimo, a 50% do valor total da remuneração variável.

O valor atribuído em euros será dividido pelo preço médio de cotação, para apuramento de um número de acções a que corresponde. O valor convertido em acções será ajustado para quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Returns) durante um período de diferimento de 3 anos. Na data do vencimento, as acções são entregues sem qualquer custo, mantendo a sociedade a opção pela entrega, em sua substituição, de um valor correspondente em dinheiro.

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

No que se refere ao apuramento de resultados, o valor atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 120% do valor objectivo previamente definido.

Administradores não executivos

A remuneração dos administradores não executivos é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa, dependente da presença nas reuniões do Conselho e da Comissão de Nomeações e Remunerações e da Comissão de Auditoria e Finanças; (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. 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, não tendo acesso a qualquer remuneração variável, e que é estabelecida de acordo com os níveis de honorários normais para funções similares, por referência à informação do mercado. Esta remuneração 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, sob proposta do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria e Finanças do 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 Artº 248º- B nº 3 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 às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas 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.

3. 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 nº 1;
- (ii) não foram efectuados quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 21 de Fevereiro de 2013

A Comissão de Vencimentos,

Belmiro Mendes de Azevedo

José Fernando Oliveira de Almeida Corte Real