

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

Ponto nº 8


PROPOSTA

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do nº 1 do Artº 2º da Lei 28/2009 de 19 de Junho, 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 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, e, por outro lado, as sociedades admitidas 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, com o propósito de estabelecer a remuneração fixa perto da mediana do mercado e a remuneração total perto do terceiro quartil, em circunstâncias comparáveis.

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

A Política de Remuneração 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, designadamente de reforma, a favor dos membros dos órgãos de administração, fiscalização e demais dirigentes.

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

- não celebraram 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 2010, correspondente ao termo do mandato, as acções da sociedade a que tenham acedido por via da atribuição da remuneração variável.


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

Administradores executivos (AE)

A remuneração e compensação dos administradores executivos (AE) poderá integrar (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base, paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 14 prestações mensais), e um subsídio de responsabilidade anual (ii) uma Remuneração Variável de Curto Prazo, paga no primeiro trimestre do ano seguinte, e (iii) uma Remuneração Variável de Médio Prazo, atribuível em Abril do ano seguinte, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do Plano de Incentivos de Médio Prazo, anexo ao presente documento, 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 poderá ser atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. As classificações funcionais estão estruturadas tendo por base um modelo internacional de classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.

(ii) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) visa recompensar o atingimento de objectivos definidos anualmente, que se encontram associados aos “Key Performance Indicators of Business Activity” (Business KPIs) e aos “Personal Key Performance Indicators” (KPIs Individuais). A RVCP objectivo a atribuir corresponde a uma percentagem da componente fixa do Plano Retributivo, que variará entre 33% e 75%, 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 de KPIs Individuais que são subjectivos. Os valores pagos resultam do desempenho real (resultados do negócio/contributos individuais) e poderão variar entre 0% e 148% da RVCP objectivo fixada.

(iii) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) destina-se a reforçar a ligação dos AE 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. Os valores da RVMP são definidos anualmente representando para os AE 100% da RVCP. Este valor em euros será dividido pelo menor dos seguintes valores: cotação de fecho do primeiro dia útil subsequente à Assembleia Geral da Sociedade ou cotação média de fecho das últimas trinta sessões de Bolsa anteriores à Assembleia Geral, para apuramento do número de acções a que corresponde. O valor convertido em acções será ajustado por quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Shareholder's Return) 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. No Anexo I consta o regulamento do plano atribuição de acções.

Administradores não executivos

A remuneração dos administradores não executivos (ANE) 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 corresponde a uma quantia fixa a determinar tendo em conta a situação da empresa 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 pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 2 de Março de 2011

A Comissão de Vencimentos,

Belmiro Mendes de Azevedo

Bruno Walter Lehman