

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, S.A.
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.º 1 do Art.º 2º da Lei n.º 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 e dos 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 do 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 de Valores Mobiliários (CMVM), a 13 de outubro, o qual introduziu um modelo de autorregulação do regime 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 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

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. 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 *Korn Ferry*.

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt



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 cumprimento 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

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.

Alinhamento com interesses accionistas

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.

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

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 Sociedade, 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, fiscalização e outros dirigentes.

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 objetivos 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 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 do ano anterior, dividido em duas partes: (a) um Prémio Variável de Curto Prazo(PVCP), pago imediatamente após a atribuição, e (b) um Prémio Variável de Médio Prazo(PVMP), 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.

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

(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 como “Group Leader”, “Group Senior Executive” ou “Senior Executive”. Os Grupos Funcionais estão estruturados tendo por base a metodologia internacional da Hay Group para classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações com o 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 atribuído depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efetuada a avaliação de desempenho, decompondo-se em:

- Prémio Variável de Curto Prazo

O prémio variável de curto prazo equivale no máximo a 50% do valor prémio variável total. Este prémio é pago, em numerário, no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito; e

- Prémio Variável de Médio Prazo

Este prémio 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 é apurado através da concretização de KPIs coletivos, departamentais e individuais.

Os KPIs coletivos de negócio 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 negócio têm uma natureza semelhante à dos anteriores, e aferem o contributo específico do administrador no desempenho das suas áreas de responsabilidade directa. Os KPIs individuais incluem indicadores objectivos e subjectivos e destinam-se a aferir o cumprimento dos deveres e compromissos individualmente assumidos pelo administrador executivo.

O apuramento desta componente variável da remuneração é realizado pela Comissão de Vencimentos, sob proposta da Comissão de Nomeação e Remunerações do Conselho de Administração, 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 do prémio variável).

No que se refere ao apuramento de 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. A combinação destes dois fatores poderá dar origem a um peso real do prémio variável atribuído sobre a remuneração total anual que varia entre 0% e 68%, conforme se pode verificar pela seguinte tabela exemplificativa:

Ponderação do Prémio Variável Atribuído em função da Remuneração Total Anual Atribuída*

KPI global alcançado	Prémio Variável Objetivo / Remuneração Total Anual Objetiva**		
	33%	50%	60%
0%	0%	0%	0%
50%	20%	33%	43%
70%	26%	41%	51%
100%	33%	50%	60%
140%	41%	58%	68%

* Remuneração fixa mais prémio variável atribuído

** Remuneração fixa mais prémio variável objetivo

Uma vez que a atribuição do respetivo valor do prémio variável está dependente da concretização de objetivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

c) Mecanismos de remuneração baseados em ações da própria Sociedade 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 de 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 Shareholder Returns) durante um período de diferimento de 3 anos. Durante este período de diferimento, o valor do prémio, convertido em ações.

Na linha da afirmação de uma política de reforço do alinhamento dos administradores executivos com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual de desconto conferido aos administradores executivos na aquisição de ações, determinando uma comparticipação na aquisição das ações a suportar por aqueles em montante correspondente a uma percentagem do valor de cotação das ações, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos.

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

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

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

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 (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existe 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 tendo em conta 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 corresponde a uma quantia fixa que terá em conta as características da Sociedade e as práticas de mercado.

Dirigentes

É considerado dirigente nos termos do parágrafo 25 do nº 1 do artigo 3º do regulamento (EU) nº 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril:

- a) membro dos órgãos de administração, gestão ou supervisão da Sociedade, ou
- b) um responsável de alto nível que, não sendo membro dos órgãos mencionados na alínea a) possui um acesso regular a informação privilegiada relativa, direta ou indiretamente, à Sociedade e o poder de tomar decisões de gestão que afetem a evolução futura e as perspetivas empresariais da sociedade.

A política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes, é 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.

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

3. Relativamente ao exercício de 2019, 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:

Nome	Remuneração Fixa	Remuneração Variável Curto-Prazo ¹	Prémio Desempenho Diferido ²	Total	Proporção Rem Fixa / Rem. Variável
Montantes em euros					
Duarte Paulo Teixeira de Azevedo	142.300	0	0	142.300	[100%, 0%]
Álvaro Carmona e Costa Portela	79.300	0	0	79.300	[100%, 0%]
Maria Cláudia Teixeira Azevedo	37.300	0	0	37.300	[100%, 0%]
Francisco de La Fuente Sánchez	37.300	0	0	37.300	[100%, 0%]
Paulo José Jubilado Soares de Pinho	37.300	0	0	37.300	[100%, 0%]
Isabel Maria Pereira Aníbal Vaz	26.233	0	0	26.233	[100%, 0%]
Ângelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério	0	0	0	0	[100%, 0%]
Sub-total	359.733	0	0	359.733	-
Miguel Jorge Moreira da Cruz Gil Mata	168.178	81.550	81.550	331.278	[51%, 49%]
Ivone Maria Pinho Teixeira da Silva	150.271	66.800	66.800	283.871	[53%, 47%]
Pedro Manuel Martins Bruno	128.044	49.900	49.900	227.844	[56%, 44%]
Sub-total	446.493	198.250	198.250	842.993	-
Total	806.226	198.250	198.250	1.202.726	-

1. Valores pagos em 2020, referentes ao desempenho de 2019;

2. Valores relativos ao desempenho de 2019.

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 e Dirigentes aprovada em Assembleia Geral de Acionistas do dia 29 de abril de 2019, 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

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

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 atribuído em 2016 (sem prejuízo de subseqüentes correções por efeito de alterações relativas à distribuição de dividendos), 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 Remuneração aos membros do Conselho de Administração por subsidiárias da Sociedade:

Não foi atribuída qualquer remuneração aos membros do Conselho de Administração por subsidiárias da Sociedade.

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

Administrador	Plano (Ano de desempenho)	Data de atribuição	Data de vencimento	Valor vencido e liquidado em 2019	Cotação à data de atribuição	# Ações atribuídas	Valor dos planos à data de atribuição	Valor dos planos em aberto
								(31.12.19)
Miguel Jorge Moreira da Cruz Gil Mata	2015	Mar/16	Mar/19	98.928				
	2016	Mar/17	Mar/20		0,827	96.167	61.500	72.414
	2017	Mar/18	Mar/21		0,961	73.488	60.700	55.336
	2018	Mar/19	Mar/22		0,8902	81.790	66.728	61.588
Ivone Maria Pinho Teixeira da Silva	2015	Mar/16	Mar/19	108.623				
	2016	Mar/17	Mar/20		0,827	96.167	61.500	72.414
	2017	Mar/18	Mar/21		0,961	76.153	62.900	57.343
	2018	Mar/19	Mar/22		0,8902	75.039	61.221	56.504
Pedro Manuel Martins Bruno (*)	2015	Mar/16	Mar/19	43.618				
	2016	Mar/17	Mar/20		0,797	30.321	22.148	22.832
	2017	Mar/18	Mar/21		0,797	31.599	23.878	23.794
	2018	Mar/19	Mar/22		0,797	66.849	54.539	50.337

(*) Cessão de posição contratual, utilizando a cotação de 30/11/2018 para conversão de ações Sonae em ações Sonae Capital.

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

Maia, 20 de Março de 2020

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

José Fernando Oliveira de Almeida Corte Real

Lugar do Espido, Via Norte
Apartado 3053 | 4471-907 Maia
Portugal

T. +351 22 012 95 00
E. ir@sonaecapital.pt
www.sonaecapital.pt

