

## Comissão de Vencimentos da Sonae, SGPS, S.A.

Ex.mo Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da  
Sonae, SGPS, S.A.  
Lugar do Espido, Via Norte  
4470 Maia

Ponto n.º 9

### PROPOSTA

A política de remuneração e compensação dos nossos órgãos sociais e dos dirigentes da Sociedade, que ora se propõe, é baseada no pressuposto de que a iniciativa, a competência, a confiança e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho. Por essa razão devem ser anualmente avaliadas a actividade, a performance e os contributos individuais para o sucesso colectivo, que necessariamente condicionarão a atribuição da componente fixa e variável do plano retributivo de cada pessoa.

#### Administradores executivos

Neste sentido, propõe-se que a política de remuneração e compensação dos administradores executivos (AE) obedeça aos seguintes princípios: (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base, que é paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 14 meses), um subsídio de responsabilidade anual e um conjunto de benefícios associados à função; (ii) um Prémio Variável de Curto Prazo pago no primeiro trimestre do ano seguinte; e (iii) um Prémio Variável de Médio Prazo, atribuível em Abril do ano seguinte, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do nosso Plano de Incentivos de Médio Prazo, 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 é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional (“GF”). Os AE são classificados nos grupos funcionais “Group

## Comissão de Vencimentos da Sonae, SGPS, S.A.

Senior Executive” (GF1) ou “Senior Executive” (GF2). As classificações funcionais estão estruturadas tendo por base o modelo internacional Hay de classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna. Os planos retributivos a atribuir aos AE são definidos tendo por referência estudos de mercado relativos aos “Top Executives” Portugal e Europa, tendo como posicionamento de referência a mediana do mercado para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a remuneração total em circunstâncias comparáveis;

(ii) O Prémio Variável de Curto Prazo visa recompensar o atingimento de objectivos definidos anualmente, que se encontram associados aos “Key Performance Indicators of Business Activity” (Business KPIs – KPIs de Negócio) e aos “Personal Key Performance Indicators” (Individual KPIs - KPIs Individuais). O prémio 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 são essencialmente indicadores económicos / financeiros, representam 70% do Prémio e constituem indicadores objectivos. Os restantes 30% derivam de KPIs Individuais, que combinam indicadores objectivos e subjectivos. Os valores pagos resultam do desempenho real (resultados do negócio/ contributos individuais) e poderão variar entre 0% e 148% do prémio objectivo fixado.

(iii) O Prémio Variável de Médio Prazo 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 Planos de Incentivos de Médio Prazo são constituídos anualmente, por períodos de três anos. Os valores objectivo são iguais aos definidos para o Prémio Variável de Curto Prazo. Os AE podem assim receber a custo zero um número de acções determinado pelo quociente entre o valor efectivamente atribuído, e o valor de cotação à data de atribuição, três anos após a atribuição do Prémio Variável de Médio Prazo. Nos casos de distribuição de dividendos, de alteração do valor nominal das acções ou de alteração do capital social, durante o período de diferimento o número de acções do plano será ajustado para o número de acções que, considerando as referidas modificações, seja equivalente ao número de acções inicial. Na data do vencimento, o número actualizado de acções são entregues sem qualquer custo, mantendo a Sociedade a opção pela entrega, em sua substituição, de um valor correspondente em dinheiro.

## **Comissão de Vencimentos da Sonae, SGPS, S.A.**

### Administradores não executivos

A remuneração dos nossos administradores não executivos (ANE) é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa, (cerca de 15% está dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração, da Comissão de Auditoria e Finanças e da Comissão de Nomeações e Remunerações); (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. A remuneração fixa pode ser incrementada até 6% para os ANE que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração. Não existe qualquer remuneração a título de prémio variável.

### Conselho Fiscal

Propõe-se que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade seja baseada exclusivamente em valores anuais fixos, não tendo acesso a qualquer remuneração variável, e que seja estabelecida de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado. Esta remuneração fixa contempla um subsídio de responsabilidade anual.

### Revisor Oficial de Contas

Propõe-se que o Revisor Oficial de Contas da Sociedade seja remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, sobre a supervisão do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria e Finanças.

### Mesa da Assembleia Geral

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia-Geral corresponderá 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 248B nº 3 do Código de Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos sociais acima referidos, os responsáveis que possuem um

## **Comissão de Vencimentos da Sonae, SGPS, S.A.**

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, com excepção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, 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.

Propõe-se ainda que a política de remuneração e compensação ora proposta vigore até ao termo do mandato dos órgãos sociais presentemente em curso, correspondente ao quadriénio 2007-2010.

Porto, 28 de Março de 2008

Pela Comissão de Vencimentos,

Belmiro Mendes de Azevedo

Artur Eduardo Brochado dos Santos Silva

Bruno Walter Lehmann