

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

Ex.mo Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae - SGPS, S.A.
Lugar do Espido, Via Norte
4471-909 Maia

Ponto n.º 8

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do nº1 do Artº 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 incluídas no PSI-20 do Portuguese Stock Index .

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

Os planos retributivos a atribuir aos administradores executivos são definidos tendo por referência estudos de mercado relativos aos “Top Executives” Portugal e Europa e posicionam-se na mediana do mercado para a remuneração fixa e no terceiro quartil para a remuneração total em circunstâncias comparáveis.

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

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 da performance de um conjunto de indicadores de desempenho, 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” (KPIs Individuais). 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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

Assim e relativamente a cada exercício social são avaliadas a actividade da empresa, 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 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 composta por acções, sendo-lhe aplicável o Plano de Atribuição de Acções nos termos do respectivo regulamento.

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 2010, correspondente ao termo mandato, nem devem alienar

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

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 administradores executivos (AE) obedece às seguintes regras:

Administradores executivos

A remuneração integra (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base e um subsídio de responsabilidade anual, tendo por referência o período de um ano, sendo estes valores pagos em prestações mensais (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 Atribuição de Acções e respectivo Regulamento, que se vencerá no terceiro aniversário da data da sua atribuição.

(i) Os planos retributivos individuais são 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. Os AE estão classificados nos grupos funcionais “Group Senior Executive” (G1) e “Senior Executive” (G2). 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;

(ii) A Remuneração Variável de Curto Prazo visa recompensar a concretização 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 remuneração variável objectivo a atribuir corresponde a uma percentagem da

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

componente fixa do Plano Retributivo, que variará entre 33% e 75%, em função do Grupo Funcional do AE. Os Business KPIs representam 70% da 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 140% do prémio objectivo fixado.

(iii) A Remuneração 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 valores da Remuneração Variável de Médio Prazo são definidos anualmente representando para os AE 100% da Remuneração Variável de Curto Prazo atribuído. Este valor 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.

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, (cerca de 15% está 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. 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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

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 praticas comparáveis do mercado.

Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é remunerado de acordo com a tabela de honorários padrão tendo por referência a prática do mercado, sobre a supervisão do Conselho Fiscal que que estabelece ligação com a 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 248-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 política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes é 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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE, SGPS, SA

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 nº1;
- (ii) não foram efectuados pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 17 de Março 2011

Belmiro Mendes de Azevedo

Artur Eduardo Brochado dos Santos Silva

Bruno Walter Lehman