

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae - SGPS, SA
Lugar do Espido, Via Norte
4471-909 Maia

Ponto n.º 4

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 .

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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

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 objetivos e subjetivos - “Key Personal Performance Indicators” (KPIs Individuais). O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efetiva, asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objetivos estratégicos definidos e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a atividade social.

Para o apuramento da componente variável da remuneração é efetuada 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 atividade da empresa, a performance e os contributos individuais para o sucesso coletivo, que, necessariamente, condicionarão a atribuição da componente fixa e variável do plano retributivo de cada membro.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

É diferida por um período de três anos a disponibilização efetiva 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 (“Prémio Variável de Médio Prazo”) é composta por ações, sendo-lhe aplicável o Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, nos termos do respetivo 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 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 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.

Para assegurar a efetividade e transparência dos objetivos 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 devem alienar, durante o mandato iniciado em 2011, as ações da Sociedade a que acedam por via do Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, até ao limite de duas vezes e meia o valor da remuneração total anual, com exceção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas ações.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

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

Administradores Executivos

A política de remuneração 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) uma componente variável, atribuída no primeiro semestre do ano seguinte àquele que diz respeito e condicionada à concretização dos objetivos fixados do ano anterior, dividida em duas partes (a) um Prémio Variável de Curto Prazo, pago imediatamente após a atribuição, e (b) um Prémio Variável de Médio Prazo, 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.

(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 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 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 executivos pelo cumprimento de objetivos pré-determinados, baseados em indicadores de desempenho da

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

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) O Prémio Variável de Curto Prazo

Este prémio é pago no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito.

Deste montante, cerca de 70% é determinado pelos KPIs de negócio, económicos e financeiros. Trata-se de indicadores objetivos que se encontram divididos em KPIs coletivos e departamentais. Os KPIs coletivos 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 função/negócio têm uma natureza semelhante à dos anteriores, sendo diretamente influenciados pelo desempenho do administrador executivo. Os restantes 30% são determinados pela verificação do cumprimento de KPIs individuais, que são subjetivos.

(b) O 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, 100% do Prémio Variável de Curto Prazo, o que significa que o Prémio Variável de Médio Prazo corresponde, no mínimo, a 50% do valor total de remuneração variável.

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 Share Returns) durante um período de diferimento de 3 anos. Na data do vencimento, as ações 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 objetivo pré-definido varia entre 30% e

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

60% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objetivo da remuneração variável).

No que se refere ao apuramento de resultados, o valor de cada prémio tem como limite mínimo 0% e máximo 140% do objetivo 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, (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 administradores não-executivos que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração. 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 de acordo com a tabela de honorários padrão tendo por referência a prática do mercado, sob a supervisão do Conselho Fiscal 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 dos Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos sociais acima referidos, os responsáveis que possuam um

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE - SGPS, SA

acesso regular a informação privilegiada e participem 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 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.

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 efetuados pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.

Maia, 15 de Março 2012

Belmiro Mendes de Azevedo

Artur Eduardo Brochado dos Santos Silva

Francisco de la Fuente Sánchez