

ANEXO AO RELATÓRIO DO GOVERNO DAS SOCIEDADES
EXERCÍCIO DE 2010

Política de remuneração dos órgãos sociais.

Por força do previsto na Lei 28/2009 de 19 de Junho, esta sociedade, na Assembleia Geral realizada em 26 de Abril de Abril de 2010, aprovou por unanimidade a seguinte proposta que se transcreve:

A Comissão de Vencimentos propõe que seja mantida a política de remuneração e compensação dos órgãos sociais, proposta desta Comissão, com a aprovação da seguinte 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 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 colaborador.

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 (ii) uma remuneração variável, constituída por (ii) uma componente Variável de Curto prazo paga no primeiro trimestre do ano seguinte, e (b) uma componente 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. Os AE estão classificados nos grupos funcionais Executivo Sénior do Grupo ("Group Senior Executive") (G.1) e Executivo Sénior ("Senior Executive") (G.2). 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 Executivos de Topo ("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.a) O Prémio Variável de curto prazo visa recompensar o atingimento de objectivos definidos anualmente, que se encontram associados aos Indicadores de Desempenho do Negócio ("Key Performance Indicators of Business Activity" ou Business KPIs) e aos Indicadores de Desempenho Individual ("Personal Key Performance Indicators"). 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 Indicadores de Desempenho do Negócio que são essencialmente indicadores económicos/financeiros, representam 70% do Prémio e constituem indicadores objectivos.

Os restantes 30% derivam de Indicadores de Desempenho Individual, que combinam indicadores objectivos e subjectivos. Os valores pagos resultam do desempenho real (resultados do negócio/ contributos individuais) e, reunindo ambas as componentes, poderão variar entre 0% e 148% do prémio objectivo fixado.

(ii.b) 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 valores do Prémio Variável de Médio Prazo são definidos anualmente representando para os AE 100% do Prémio 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 para obter o Retorno Total para a Accionista ("Total Shareholder Returns" ou IITRS") durante um período de diferimento de 3 anos. Na data do vencimento, o prémio será pago em acções, mantendo a sociedade a opção pela entrega, em sua substituição total ou parcial, de um valor correspondente em dinheiro.

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 e da Comissão de Avaliação de Nomeações e Remunerações ("Board Nomination and Remuneration Committee") e da Comissão de Auditoria e Finanças ("Board Audit and Finance Committee"); (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 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 do Conselho de Administração.

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 artigo 248-8 n.º 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 para além do que decorre do respectivo grupo funcional.

Matosinhos, 15 de Março de 2011

O Conselho de Administração,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo (Presidente)

Ângelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério

Nuno Manuel Moniz Trigoso Jordão