

SONAECOM: PLANO DE ATRIBUIÇÃO DE ACÇÕES **(Remuneração Variável de Médio Prazo – RVMP)**

1. Enquadramento

A RVMP constitui uma forma de alinhamento dos interesses dos Colaboradores e dos Administradores Executivos com a Organização, reforçando o seu compromisso e fortalecendo a percepção da importância da sua performance para o sucesso da Sonaecom, com expressão na capitalização bolsista do título.

A RVMP é aplicável às empresas da Sonaecom, das quais se exceptua a WeDo Consulting – Sistemas de Informação, S.A. por lhe ser aplicado um Plano de Fidelização distinto. Relativamente ao Público – Comunicação, Social, S.A. e às empresas por este detidas, as situações de atribuição são bastante restritas, não sendo previsível o seu alargamento.

2. Características gerais do plano de incentivo de médio prazo

A atribuição da RVMP está condicionada às regras de elegibilidade do Plano de Incentivo de Médio Prazo (Plano) descritas neste documento.

As condições gerais do Plano e alterações significativas ao mesmo são definidas previamente pela Comissão de Vencimentos e aprovadas em Assembleia-Geral, mediante proposta do Conselho de Administração e parecer da Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR). A aplicação à Comissão Executiva da Sonaecom é aprovada pela Comissão de Vencimentos no âmbito da Política de Remuneração também aprovada em Assembleia-Geral. A Comissão Executiva da Sonaecom aprova anualmente a atribuição dos Planos a outros executivos da Sonaecom.

3. Elegibilidade

São elegíveis para efeitos da RVMP da Sonaecom, os Colaboradores que, à data de 31 de Dezembro do ano a que reporta a avaliação de performance, integram um dos Grupos Funcionais (GF) igual ou superior a 6.

O acesso ao GF6, por admissão ou promoção de Grupo Funcional, não confere por si só, o direito à atribuição de RVMP. A decisão de atribuição, bem como o valor a atribuir (percentagem da Remuneração Fixa Anual - para os efeitos previstos neste Plano - é ponderado com base na variação do pacote retributivo do colaborador(a) em causa. Sugere-se que na primeira atribuição de RVMP, o valor seja igual ou inferior a 50% do máximo indicado para este mesmo GF (cf. Tabela 2).

4. Definição do valor de referência da RVMP

4.1. Para os colaboradores enquadrados nos Grupos Funcionais 1 e 2 (cf. Tabela 1) o valor de referência da RVMP, corresponde a uma percentagem da Remuneração Variável Total Objectiva definida individualmente, tendo em consideração nomeadamente o nível de qualificação do colaborador, a estrutura do seu pacote retributivo e o cumprimento de KPIs específicos.

O valor de referência aplicável aos membros da Comissão Executiva (GF1 e GF2) é aprovado pela Comissão de Vencimentos, mediante proposta da CNR. Quanto aos colaboradores do GF3, o valor de referência é aprovado pelo Presidente do Conselho de Administração, mediante proposta da Comissão Executiva.

Os órgãos competentes podem determinar alterações ao valor individual da RVMP a atribuir, sempre que entendam que este não é adequado ao caso em consideração.

Grupo Funcional	Valor de referência da RVMP (% da Remuneração Variável Total Objectivo)	Composição da Carteira Padrão Acções Sonae SGPS	Composição da Carteira Padrão Acções Sonaecom
Administradores Executivos Sonaecom			
GF1	50%	40%	60%
GF2	50%	30%	70%
Outros Colaboradores GF2			
GF2			100%

Tabela 1 (define as percentagens de acções de cada sociedade que compõem a carteira)

Desde o momento da atribuição da RVMP, até ao seu recebimento, o valor da compensação a auferir varia directamente em função de uma carteira padrão de acções e da (TSR) *Total Shareholder Return* constituída por acções da holding - Sonae SGPS, S.A. (Sonae) - e acções da Sonaecom, estando este recebimento condicionado ao continuado desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com os critérios a fixar, para cada triénio, pela Comissão de Vencimentos.

4.2. Para os colaboradores enquadrados nos Grupos Funcionais 3, 4, 5 e 6, o valor de referência da RVMP, corresponde a uma percentagem da Remuneração Fixa Anual. Nestes

casos, o valor de referência é definido individualmente, tendo em consideração o nível de qualificação do colaborador, a estrutura do seu pacote retributivo e o cumprimento de KPIs específicos.

No caso de colaboradores que auferam remuneração variável mensal (comissões), o valor de referência da RVMP será calculado com base no valor total anual de comissões, considerando os valores máximos atribuídos aos outros colaboradores do mesmo Grupo Funcional, podendo a Sonaecom decidir pelo seu ajustamento.

Grupo Funcional	% da R. Fixa Anual, que serve de referência à atribuição da RVMP
GF3	Até 65%
GF4	Até 60%
GF5	Até 50%
GF6	Até 45%

Tabela 2

4.3. Duração do Plano

A RVMP é fixada anualmente, por períodos de três anos. A partir do início do terceiro Plano consecutivo, ocorrerá, a cada momento, a sobreposição de três Planos trienais.

4.4. Valorização da RVMP

A RVMP é valorizada à data de atribuição, tendo por base os preços da cotação no mercado de ações em Portugal, dos títulos que compõem a carteira. No caso dos títulos da Sonaecom, considera-se para o efeito o valor mais favorável correspondente à cotação de fecho do primeiro dia útil subsequente à Assembleia-Geral ou a cotação média, considerando-se a cotação de fecho nas 30 sessões de bolsa anteriores à data de realização daquela Assembleia. No caso dos títulos da Sonaecom, considera-se o valor médio da cotação das ações no fecho das 30 sessões de bolsa anteriores à data de atribuição.

O número de ações a entregar a cada colaborador é determinado pelo quociente entre o valor da RVMP atribuído e o valor de cotação da ação à data da atribuição. O direito a adquirir este número de ações será exercido pelo Colaborador(a), que as pode adquirir com desconto sobre o seu valor, a definir pela empresa, três anos após a atribuição.

Nos casos de distribuição de dividendos, de alteração do valor nominal das ações ou de alteração do capital social da respectiva empresa, o número de ações do plano poderá ser

ajustado para o número de acções que, considerando as referidas modificações, seja equivalente ao número de acções inicial.

4.5. Vencimento da RVMP

No momento do pagamento da RVMP, a sociedade que atribui a RVMP reserva-se o direito de entregar, em substituição das acções, o valor equivalente em dinheiro, uma vez cumprida a política de retenção abaixo descrita, quando aplicável.

4.5.1 Política de Retenção de Acções

No caso dos membros da Comissão Executiva da sociedade (GF1 e GF2), e apenas em relação aos títulos Sonaecom da carteira de acções, aplica-se a seguinte política de retenção de acções (*SH&R Policy - Share Holding & Retention Policy*):

Cada membro da Comissão Executiva deverá obrigatoriamente reter 50% das acções entregues em cada Plano, até manter de forma permanente, um número de acções equivalente ao valor de 2 (dois) salários fixos anuais. A obrigatoriedade de retenção das acções entregues em cada plano cessa a partir do momento em que o administrador em questão mantenha, de forma permanente, um número de acções equivalente ao objectivo definido, quer por via dos Planos atribuídos pela Sonaecom, quer pela aquisição pessoal de acções. A inclusão destas últimas acções para este efeito, será opcional e da exclusiva decisão do respectivo administrador, devendo neste caso informar a Sonaecom desta intenção bem como fornecer informação sobre as mesmas. Entende-se como salário anual para este efeito, a remuneração base mensal paga 14 vezes por ano.

Esta política aplicou-se inicialmente e de forma transitório aos planos de 2004_05/2008 e de 2005_06/2009 com uma retenção de 20% das acções, passando esta retenção a ser de 50% a partir do plano de 2006 e subsequentes.

A política de retenção de acções é da gestão individual dos colaboradores abrangidos e será acompanhada pela Direcção de Recursos Humanos (DRH) e pela Direcção Administrativa e Financeira (DAF).

5. Condições do exercício do direito

O direito à RVMP caduca quando o colaborador deixa de ter uma relação jurídico-laboral ou de administração com a Sonae e/ou a empresa que representa a sub-holding a que pertence, ou com quaisquer outras sociedades dependentes destas, directa ou indirectamente. Excepcionalmente, os órgãos competentes poderão determinar, a manutenção da RVMP até

à data da sua conclusão, ou a sua remissão, considerando para este efeito os preços em vigor no mercado, no momento.

Nos casos de morte ou invalidez permanente, a RVMP é valorizada considerando os preços em vigor no mercado, e o valor resultante será entregue ao Colaborador ou aos seus herdeiros legais. Em caso de reforma, os direitos do Colaborador, ao abrigo da RVMP, mantêm-se em vigor até à data da sua conclusão.