

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonaecom, S.G.P.S., S.A.
Lugar do Espido, Via Norte
4470-177 Maia

Maia, 16 de Março de 2018

Proposta número 4

Declaração relativa à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade, bem como sobre o Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 2.º da Lei 28/2009 de 19 de Junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 157/2014 de 24 de Outubro, a presente Declaração sobre a Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais da Sociedade, bem como sobre o Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos, nos seguintes termos:

1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais

A Política de Remuneração e Compensação aplicável aos Órgãos Sociais da Sociedade adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), 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 os elaborados pelos consultores especializados *Mercer* e *Hay Group* e, por outro lado, as sociedades emittentes de valores mobiliários a negociação comparáveis.

A remuneração fixa dos administradores é definida em função do nível de responsabilidade do administrador, é objeto de revisão anual e posiciona-se na mediana em circunstâncias comparáveis.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

Além da remuneração fixa, os administradores executivos participam de um plano de incentivos, também designado por remuneração variável. A remuneração total posiciona-se no terceiro quartil em circunstâncias comparáveis.

As remunerações fixas e o plano de incentivos são deliberados pela Comissão de Vencimentos.

O plano de Incentivos, aplicável aos membros executivos, está sujeito 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.

O prémio variável é aferido 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, “*Personal Key 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, pela Comissão de Vencimentos, uma avaliação individual de desempenho. 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 administrador executivo.

É diferida por um período de três anos a disponibilização efetiva de, pelo menos, cinquenta por cento do valor do prémio variável atribuído ao administrador executivo em resultado da avaliação de desempenho individual e da sociedade em cada exercício. Esta componente diferida do prémio variável (“Prémio Variável de Médio Prazo”) é convertida em ações, sendo-lhe aplicável o Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, nos termos do respetivo regulamento, anexo à presente proposta.

Na aplicação da Política de Remuneração e Compensação é ponderado o exercício de funções em sociedades em relação de domínio ou de grupo.

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, em virtude da cessação de mandato, quer esta cessação ocorra no termo do respetivo prazo, quer se

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

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 sociais, sem prejuízo de a Comissão de Vencimentos ter a faculdade de proceder ao pagamento do Prémio variável através da atribuição de planos poupança reforma.

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 respetivo mandato, as ações que lhe tenham sido atribuídas por via do Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, até ao limite de duas vezes 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.

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

Administradores executivos

A política de remuneração e compensação dos Administradores Executivos 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 a que diz respeito e condicionada à concretização dos objetivos fixados no 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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

- (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 (“GF”). Os administradores executivos estão classificados nos Grupos Funcionais “*Group Leader*” (GF.0), “*Group Senior Executive*” (GF.1) e “*Senior Executive*” (GF.2). As classificações funcionais na Sonaecom são estruturadas tendo por base o modelo internacional *Hay* de classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.
- (ii) O prémio variável visa orientar e recompensar os administradores executivos pelo cumprimento de objetivos pré-determinados, baseados em indicadores de desempenho da 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. O valor do Prémio Variável dos administradores executivos é apurado através da concretização de *KPIs* coletivos, departamentais e individuais. Cerca de 70% do valor 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% derivam dos *KPIs* individuais, que podem combinar indicadores subjetivos e objetivos. 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 (PVCP) equivale, no máximo, a 50% do valor do prémio variável total. Este prémio é pago, em numerário, no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito podendo todavia, e a critério da Comissão de Vencimentos, ser pago, no mesmo prazo, em ações, nos termos e condições previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.

(b) O Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP) destina-se a recompensar a lealdade do Administrador Executivo à sociedade, alinhando os seus interesses com os dos acionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

para o sucesso global da nossa organização. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total.

O valor atribuído em Euros será dividido pelo preço médio da 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 Return*) durante um período de diferimento de 3 anos. Durante este período de diferimento, o valor do prémio, convertido em ações, será ainda corrigido pelo grau de cumprimento de *KPIs* de médio prazo, de modo a garantir continuidade do alinhamento com os objetivos de sustentabilidade do negócio a médio prazo.

Na linha da afirmação de uma política de reforço do alinhamento dos administradores executivos com os interesses de longo prazo da sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual de desconto conferido aos administradores executivos na aquisição das ações, determinando uma comparticipação na aquisição das ações, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos.

Na data de vencimento, a Sociedade tem a opção pela entrega, em sua substituição, do seu correspondente valor em numerário.

Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 30% e 60% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objetivo da remuneração variável).

No que se refere ao apuramento dos resultados, o valor atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 140% do valor objetivo previamente definido.

O pagamento em numerário do prémio variável pode ser efetuado por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstos na lei e nos estatutos.

Administradores Não Executivos

A remuneração de administradores não executivos, se e quando existam, será estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (i) atribuição de uma remuneração fixa dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração; e (ii) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existirá qualquer remuneração a título de remuneração 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 de acordo com 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 para serviços similares, tendo por referência à prática do mercado, sob a supervisão do Conselho Fiscal que estabelece ligação com a Comissão de Auditoria e Finanças e com o 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.

3. Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos

A versão integral do Plano de Atribuição de Ações e respetivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos constitui o anexo à presente proposta.

4. Cumprimento das alíneas b) e d) da Recomendação II.3.3. do Código de Governo das Sociedades da CMVM 2013

Em observância do estabelecido na referida Recomendação, declara-se:

- a) No desenho da política de remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais da Sociedade é objetivo primordial a captação de talento com elevado nível de desempenho que represente contributo relevante e material para a sustentabilidade dos negócios da Sociedade. Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais são fixados e periodicamente revistos em sintonia com as práticas remuneratórias da empresas nacionais e internacionais comparáveis, alinhando, em termos individuais e agregados, os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais, com as práticas de mercado, sendo os membros dos órgãos sociais individual e positivamente discriminados considerando, em concreto, entre outros fatores, o perfil e o currículo do membro, a natureza e o descritivo de funções e competências do órgão social em questão e do próprio membro e o grau de correlação direta entre o desempenho individual e o desempenho de negócios.

Para a determinação dos valores referentes ao mercado global é considerada a média dos valores aplicável aos quadros de topo da Europa. As empresas que constituem o universo de empresas pares para efeitos remuneratórios são as empresas que compõem o universo de sociedade com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon, sendo

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.A.

os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais nos seguintes por referência ao mercado:

Conselho de Administração	Componentes		Posicionamento no mercado	Circunstâncias em que montantes são devidos
Administradores Executivos	Fixa	<i>Vencimento base</i>	<i>Mediana</i>	<i>N/A</i>
	Variável	<i>Prémio variável de curto prazo (PVCP)</i>	<i>Terceiro quartil</i>	<i>Mediante cumprimento dos KPIs objetivos e subjetivos</i>
		<i>Prémio variável de médio prazo (PVMP)</i>	<i>Terceiro quartil</i>	<i>Mediante cumprimentos Dos KPIs objetivos e subjetivos</i>
Administradores não executivos*	Fixa	<i>Vencimento</i>	<i>Mediana</i>	<i>N/A</i>
Conselho Fiscal	Fixa	<i>Vencimento</i>	<i>Mediana</i>	<i>N/A</i>
Revisor Oficial de Contas	Fixa	<i>Vencimento</i>	<i>Mediana</i>	<i>N/A</i>

* quando aplicável

b) a Sociedade não assumirá quaisquer responsabilidades de natureza contratual que tenham por objeto e efeito a exigibilidade de quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores, sem prejuízo do regime da responsabilidade legal aplicável em matéria de destituição de administradores sem justa causa.

Maia, 16 de março de 2018

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Francisco de La Fuente Sánchez