

SONAECOM, S.G.P.S., S.A.

Sede Social: Lugar do Espido, Via Norte, Maia
Matriculada na Conservatória de Registo Comercial da Maia
Número Único de Matrícula e de Pessoa Coletiva 502 028 351
Capital Social 230.391.627,38 Euros

Certifico que, nos termos da Ata número cinquenta e quatro, se mostra que, por deliberação tomada em Assembleia Geral Ordinária, a 30 de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas 09h00, através da plataforma *Microsoft Teams* e presencialmente na sede da Sociedade, foram aprovadas as seguintes propostas:

Proposta 1

“Propõe-se que se delibere aprovar o Relatório de Gestão, Balanço e Contas, individuais e consolidadas, relativos ao exercício de 2023, tal como apresentados.”

Proposta 2

“Nos termos legais e estatutários, o Conselho de Administração propõe que o resultado líquido relativo às contas individuais, no montante de 60.037.299,84 (sessenta milhões, trinta e sete mil, duzentos e noventa e nove euros e oitenta e quatro cêntimos), seja aplicado como segue:

- i) Reserva Legal, no montante de 3.001.864,99 (três milhões, mil oitocentos e sessenta e quatro euros e noventa e nove cêntimos);*
- ii) Distribuição pelos acionistas, no montante de 21.793.802,59 (vinte e um milhões, setecentos e noventa e três mil, oitocentos e dois euros e cinquenta e nove cêntimos); e*
- iii) Transferência para a rubrica de “Outras Reservas”, no montante de 35.241.632,26 (trinta e cinco milhões, duzentos e quarenta e um mil, seiscentos e trinta e dois euros e vinte e seis cêntimos).*

Considerando que não é possível determinar com exatidão o número de ações próprias que estará em carteira à data do pagamento das propostas acima referidas sem limitar a capacidade de intervenção da sociedade, esclarece-se que:

- i) A cada ação emitida corresponderá um dividendo ilíquido de 0,07 euros;*
- ii) O montante correspondente às ações que, no dia do pagamento do montante acima referido, pertencerem à própria sociedade (calculado com base no mencionado montante unitário de 0,07 euros ilíquidos por ação emitida), não será distribuído pelos acionistas, ficando registado em Outras Reservas.”*

SONAECOM, S.G.P.S., S. A.

Proposta 3

“Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança à atividade desempenhada pela Administração e Fiscalização da sociedade durante o ano de dois mil e vinte e três.”

Proposta 4

“Considerando:

- a) Que os Estatutos da Sociedade preveem que os membros dos órgãos sociais exercem as suas funções por períodos de quatro anos, sendo permitida a sua reeleição;*
- b) O previsto no n.º 3 do artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, que determina que a duração máxima de exercício consecutivo de funções pelo revisor oficial de contas numa entidade de interesse público, como é o caso da Sonaecom, é de 10 anos;*
- c) A conveniência de a duração dos mandatos do Revisor Oficial de Contas prevista nos estatutos da Sonaecom não obstar à possibilidade de exercício das respetivas funções por aquela duração máxima;*

Propõe-se que se delibere alterar o artigo 31.º dos Estatutos da Sonaecom, aditando dois novos números, o qual passará a ter a seguinte redação:

ARTIGO TRIGÉSIMO PRIMEIRO

- 1. O mandato dos membros dos órgãos sociais durará quatro anos, sendo permitida a sua reeleição uma ou mais vezes.*
- 2. Sem prejuízo do mencionado no número anterior, a Assembleia Geral pode, por maioria de dois terços dos votos emitidos, fixar o mandato do Revisor Oficial de Contas num período mínimo de dois anos e máximo de quatro.*
- 3. Respeitados os limites legais estabelecidos, o Revisor Oficial de Contas pode ser reeleito por uma ou mais vezes, para mandatos de idêntica ou diferente duração.”*

Proposta 5

“Propõe-se que se delibere:

Eleger para integrar a Mesa da Assembleia Geral, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e a Comissão de Vencimentos, para o mandato correspondente ao quadriénio de 2024 a 2027, os seguintes membros, por se considerar que, atenta a informação presente nos respetivos Currícula Vitae, juntamente com os princípios constantes da Política de Diversidade nos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade, os mesmos têm o perfil e os conhecimentos adequados face à função a desempenhar:

Mesa da Assembleia Geral

Presidente: Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão

Secretária: Maria da Conceição Henriques Fernandes Cabaços

Conselho de Administração

Ângelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério

Maria Cláudia Teixeira de Azevedo

João Pedro Magalhães da Silva Torres Dolores

Eduardo Humberto dos Santos Piedade

Cristina Maria de Araújo Freitas Novais

Órgão de Fiscalização

Conselho Fiscal:

Presidente: João Manuel Gonçalves Bastos

Vogal: Maria José Martins Lourenço da Fonseca

Vogal: Óscar José Alçada da Quinta

Vogal Suplente: António Augusto Almeida Trábulo

Comissão de Vencimentos

SONAE, SGPS, S.A., representada por João Nonell Günther Amaral

SONTEL, BV, representada por Frederico José Ortigão da Silva Pinto

Mais se propõe que seja deliberado fixar a caução dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal a eleger em € 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil Euros), constituída por qualquer forma permitida por lei, bem como que os membros do Conselho de Administração a eleger sejam autorizados a exercer cargos de administração nas sociedades em relação de domínio ou de grupo com a sociedade proponente ou com sociedades em relação de domínio ou de grupo com aquelas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 21.º do Código dos Valores Mobiliários, não se aplicando qualquer limite ao acesso à informação nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, e que os membros dos órgãos sociais sejam remunerados nos termos que vierem a ser fixados pela Comissão de Vencimentos. Acompanham esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do artigo 289º do Código das Sociedades Comerciais.”

Proposta 6

“Considerando:

- a) *O termo do mandato para o triénio 2020/2023 dos atuais Revisores Oficiais de Contas efetivo e suplente, cujas funções foram iniciadas em 2016, para o quadriénio 2016/2019;*
- b) *O previsto no n.º 3 do artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, que determina que a duração máxima de exercício consecutivo de funções pelo revisor oficial de contas numa entidade de interesse público, como é o caso da Sonaecom, é de 10 anos;*
- c) *A proposta de alteração dos Estatutos da Sonaecom submetida à deliberação no ponto 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral, que visa permitir a fixação de mandatos do Revisor Oficial de Contas entre 2 e 4 anos, conforme deliberação da Assembleia Geral na qual se aprova a respetiva eleição;*
- d) *O acompanhamento do exercício das funções do Revisor Oficial de Contas e a avaliação realizada ao seu desempenho e aos seus atributos (ponderando, em particular, o seu curriculum, competência, independência, integridade, disponibilidade e experiência);*

Propõe-se, no pressuposto da aprovação da proposta apresentada no âmbito do ponto 4 da Ordem de Trabalhos da Assembleia Geral, que seja deliberado aprovar a recondução para exercício de funções no biénio 2024/2025, por se considerar que os mesmos possuem o perfil e os conhecimentos e requisitos adequados à função a desempenhar nos referidos órgãos societários:

Efetivo: *PWC – PRICEWATERHOUSECOOPERS & ASSOCIADOS, SOCIEDADE DE REVISORES OFICIAIS DE CONTAS, LDA., pessoa coletiva n.º 506 628 752, com sede no Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 – 3º, 1069 – 316 Lisboa, inscrita na OROC sob o número 183 e inscrita na CMVM sob o número 20161485, representada por Joaquim Miguel de Azevedo Barroso titular do número de identificação fiscal 229558445, (ROC n.º 1426, inscrito na CMVM com o n.º 20161036, com domicílio profissional em Porto Office Park, Avenida de Sidónio Pais, 153 – Piso 1, 4100-467 Porto);*

Suplente: *Catarina Isabel Vieira Pereira, titular do número de identificação fiscal 199284083, inscrita na OROC sob o número 1566 e na CMVM sob o n.º 20161176, com domicílio profissional em Porto Office Park, Avenida de Sidónio Pais, 153 – Piso 1, 4100-467 Porto.*

A presente proposta está isenta de influências de terceiros, não se verificando restrições à escolha de certas categorias ou listas de revisores oficiais de contas ou de sociedades de revisores oficiais de contas.

Em anexo à presente proposta encontram-se as informações exigidas na alínea d) do número 1 do artigo 289.º do Código das Sociedades Comerciais para os membros de órgãos sociais, nomeadamente, o curriculum vitae de cada uma das pessoas acima indicadas, com referência às suas qualificações e indicação das atividades profissionais exercidas nos últimos cinco anos, e, quando aplicável, o número de ações da Sociedade de que as referidas pessoas são titulares.”

Proposta 7

“Propõe-se que a política de remuneração dos membros da Comissão de Vencimentos a adotar no mandato de 2024 a 2027, consista na atribuição do valor fixo anual de € 5.000,00 (cinco mil euros) a cada um dos respetivos membros que não integrem qualquer órgão social de uma sociedade em relação de domínio ou de grupo com a Sonaecom S.G.P.S., S.A. e não auferam qualquer remuneração em virtude do exercício de funções em comissão de vencimentos de sociedade em relação de domínio ou de grupo com a Sonaecom SGPS, S.A..”

Proposta 8

“A Política de Remuneração da Sonaecom, SGPS, S.A. (adiante Sonaecom ou Sociedade), aplicável ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal, ao Revisor Oficial de Contas e aos membros da Mesa da Assembleia Geral, segue as orientações comunitárias, a legislação nacional decorrente do normativo dos artigos 26.º A a 26.º F do Código dos Valores Mobiliários, introduzidos pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto e as recomendações emergentes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG) divulgado em 2018, e revisto em 2020 e 2023.

A Política de Remuneração é submetida à apreciação da Assembleia Geral Anual de 2024 para se aplicar até ao termo do mandato relativo ao quadriénio de 2024-2027, em harmonia com o n.º 1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, sem prejuízo de alterações relevantes que determinem a sua reapreciação pela Assembleia Geral ou derrogações temporárias que, e nos termos da lei, possam ocorrer no decurso do referido mandato.

A presente Política, e os princípios objetivos que a norteiam, representam o exercício das melhores práticas de governo societário, com a finalidade de assegurar uma comunicação transparente e efetiva ao mercado e aos acionistas.

Face ao exposto, a Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos dos artigos 26.º-A a 26.º-F do Código dos Valores Mobiliários, a Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, e dos membros da Mesa da Assembleia Geral, constante da presente proposta.

1. Princípios Gerais

A determinação da remuneração, fixa e variável, aplicável, em conformidade com esta Política, aos membros dos órgãos de administração e fiscalização e aos membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade (adiante, em conjunto, designados “membros dos órgãos sociais”), é deliberada pela Comissão de Vencimentos, eleita pela Assembleia Geral e composta integralmente por membros independentes, por forma a assegurar a inexistência de conflito de interesses.

A presente Política é 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, e assentando nos princípios adiante descritos: competitividade; orientação para o desempenho; alinhamento dos interesses; transparência; razoabilidade; consistência e equidade.

A duração do mandato dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos membros da Mesa da Assembleia Geral é estabelecida de acordo com o Contrato de Sociedade e as deliberações da Assembleia Geral de Acionistas, e à cessação de funções aplicam-se as normas prescritas na lei. Não existem contratos ou acordos celebrados entre a Sociedade e aqueles membros, designadamente tendo por objetivo estabelecer o período de duração de funções ou a atribuição de quaisquer compensações pela sua cessação.

1.1. Competitividade:

Na determinação da Política de Remuneração e Compensação dos membros dos órgãos sociais da Sociedade é objetivo primordial a captação e retenção dos melhores profissionais, com talento de elevado potencial e experiência comprovada, que garanta estabilidade e represente um contributo relevante e material para a sustentabilidade dos negócios da Sociedade. A Política e o seu posicionamento são definidos por comparação com o mercado nacional e internacional, segundo os principais estudos de referência realizados para Portugal e mercados europeus pelas consultoras Mercer e Korn Ferry, incluindo a comparação com a prática das empresas que compõem o universo de sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon.

Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais são fixados e periodicamente revistos tendo em conta as condições de mercado, a atividade desenvolvida e as responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados. Para o efeito, consideram-se, entre outros fatores, o perfil e currículo do membro, a experiência, a natureza e o descritivo de funções, o quadro de competências do órgão social em questão e do próprio membro, assim como o grau de correlação direta entre o desempenho individual e o desempenho dos negócios.

Para a determinação dos valores remuneratórios deste segmento consideram-se as orientações gerais de posicionamento e competitividade no mercado preconizadas pela organização, enquadradas na política remuneratória geral do Grupo.

1.2. Orientação para o desempenho

A Política prevê, no que respeita aos administradores executivos, a atribuição de prémios variáveis de incentivo de curto e médio prazo, calculados em função dos resultados da Sociedade e do nível de desempenho, quer individual, quer coletivo, com a finalidade de fomentar o crescimento sustentável dos seus negócios e o comprometimento individual com os objetivos pré-definidos. Em caso de não concretização de objetivos pré-definidos, medidos através de Key Performance Indicators (KPIs), o valor dos incentivos de curto e médio prazo é, adequadamente, reduzido de forma parcial ou total.

1.3. Alinhamento dos interesses

É assegurado um alinhamento entre os interesses do administrador, os interesses dos acionistas e o desempenho a médio prazo, visando a sustentabilidade do negócio. Desta forma, parte do prémio variável dos administradores executivos, quando remunerados na Sociedade, é diferida por um período mínimo de 3 anos, após a sua atribuição. O vencimento desta componente do prémio variável fica condicionada à manutenção do vínculo profissional entre o administrador e a empresa pelo período de 3 anos, bem como ao continuado desempenho positivo da sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com critérios a fixar pela Comissão de Vencimentos.

A remuneração dos administradores não executivos, assim como do Presidente do Conselho de Administração, dos membros dos órgãos de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral é constituída exclusivamente por uma remuneração fixa.

1.4. Transparência

Todos os aspetos da estrutura remuneratória são claros e divulgados abertamente (interna e externamente) – entre eles, os resultados da votação da política de remuneração e a respetiva data de aprovação em assembleia geral -, através da publicação de documentação no sítio da Sociedade na internet, estando em conformidade com a política remuneratória geral do Grupo.

1.5. Razoabilidade

A Política de Remuneração da Sociedade pretende assegurar um equilíbrio entre os interesses a longo prazo da Sonaecom, o posicionamento e as melhores práticas no mercado, as expectativas e motivações dos membros dos órgãos sociais, bem como o objetivo de atração e de retenção de talento.

1.6. Consistência e Equidade

Para a determinação da remuneração de cada membro dos órgãos sociais são ponderadas as condições de emprego e remuneração dos trabalhadores do Grupo.

Para o efeito, são tidas em conta as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro na Sociedade, por forma a assegurar consistência e equidade a nível remuneratório, por referência ao peso das respetivas qualificações, responsabilidades, experiência, disponibilidade e especificidades do risco associado ao exercício da função. Por sua vez, o quadro da política global de remuneração adotada pela Sociedade tem por referência o benchmark das empresas comparáveis, ajustado pelas suas particulares condições de mercado, tendo em vista o equilíbrio entre objetivos de sustentabilidade e de retenção de talento.

Na arquitetura da política retributiva dos órgãos sociais e restantes trabalhadores da sociedade, e para determinação da remuneração aplicável, são ponderadas as funções desempenhadas, de acordo com um sistema de avaliação de funções que inclui critérios de diferenciação quanto à complexidade, qualificação, experiência exigida, autonomia e responsabilidades atribuídas. Este sistema baseia-se na metodologia internacional da Korn Ferry, por forma a promover a equidade

nas condições de remuneração e de emprego, à luz dos critérios de diferenciação anteriormente descritos, aplicáveis às diversas funções, bem como a permitir a comparabilidade/ benchmarking com funções equivalentes no mercado.

Resulta assim, que de forma global, a referência adotada pela Sonaecom em matéria de posicionamento competitivo face ao mercado comparável, para cada função, é, normalmente, a mediana para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a componente variável da remuneração, sem prejuízo das necessárias adaptações de acordo com as condições de mercado e a situação particular da Sociedade.

A variação anual da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, do desempenho da sociedade e da remuneração média dos trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro da Sociedade, deverá ser apresentada anualmente pelo Conselho de Administração no Relatório sobre Remunerações, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 26.º - G do Código dos Valores Mobiliários.

2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Com base nos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais obedece às seguintes regras:

2.1. Administradores executivos

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 mínimo 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.

Tipologia de Remuneração	Remuneração Fixa	Remuneração Variável		Benefícios
		Curto Prazo	Médio Prazo	
Propósito	Atração, retenção e motivação de executivos de excelência, necessários para entregar a estratégia e impulsionar o desempenho do negócio.	Impulsionar a estratégia e resultados anuais, bem como o desempenho individual, em linha com o plano de negócios. Reconhecer e recompensar as contribuições individuais para o negócio.	Deferimento de pagamento, para garantir alinhamento com os interesses de longo prazo dos acionistas após a entrega bem-sucedida das metas de curto prazo.	Proporcionar benefícios adequados e competitivos de mercado que impulsionam o compromisso e a motivação.
Características	Constituído por remuneração base e um subsídio de responsabilidade.	Equivale no máximo a 50% do valor do prémio variável total. Pago, em numerário, no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito, podendo ser pago, no mesmo prazo, em ações, nos termos e condições	Corresponde, no mínimo, a 50% do prémio variável total, pago com um diferimento pelo período de, pelo menos 3 anos, após a sua atribuição. A remuneração variável de médio prazo pode consistir	Seguro de Saúde e de Vida / Acidentes Pessoais.

SONAECOM, S.G.P.S., S. A.

Sede: Lugar do Espido - Via Norte - Maia
 Matriculada na Conservatória do Registo Comercial da Maia
 sob o nº único de matrícula e pessoa coletiva 502 028 351
 Capital Social: 230.391.627,38 Euros

		previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.	na atribuição do direito de adquirir ações, sendo o número de ações, determinado por referência ao valor atribuído e ao preço da ação na data de concessão.	
Definição	Anual, em função do nível de responsabilidade da função e posicionamento definido face ao mercado comparável.	Pagamento sujeito ao cumprimento de metas pré-estabelecidas no início do ano, aprovadas pela Comissão de Vencimentos.	Valor do prémio dependente da evolução da cotação das ações	Em função da política geral de benefícios da Sociedade.
Target	Não aplicável	Valor objetivo do prémio variável entre 30% a 60% da Remuneração Total, determinada de acordo com a função desempenhada		
Condições de Performance	Não aplicável	KPI's Coletivos (70%) KPI's Individuais (30%)	Condicionado ao continuado desempenho positivo da sociedade ao longo do período de diferimento, aferido de acordo com critérios a fixar pela Comissão de Vencimentos.	Não aplicável
Máximo	Embora não haja um máximo definido, quaisquer incrementos são normalmente realizados em linha com os incrementos gerais da empresa.	Máximo de 68% da Remuneração Total, consoante o nível de função exercida		Não existe um máximo definido, mas um valor estimado; quaisquer atualizações de benefícios são realizadas em linha com a política geral.

Em anexo, encontra-se a descrição dos critérios de atribuição e manutenção da remuneração variável em ações.

2.1.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa engloba a remuneração base e um subsídio de responsabilidade, sendo estabelecidos anualmente e definidos em função das competências pessoais, do nível de responsabilidade da função desempenhada, bem como do posicionamento preconizado face ao mercado comparável.

2.1.2. Remuneração Variável

A remuneração 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. A mesma será atribuída depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efetuada a avaliação de desempenho, decompondo-se em:

a) **Prémio Variável de Curto Prazo (PVCP)**, equivalendo, 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) **Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP)**, destinado a reforçar o compromisso dos administradores executivos com a empresa, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso

global e sustentável da Sociedade. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total, pago com um diferimento de, pelo menos, 3 anos, após a sua atribuição.

A determinação da remuneração variável de curto e de médio prazo, PVCP e PVMP, respetivamente, pode considerar os ajustamentos que sejam necessários, decorrentes de fatores exógenos e/ou de condicionantes não previstas.

2.1.2.1. Critérios de atribuição e de mensuração do prémio variável

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.

O apuramento desta componente variável da remuneração é realizado pela Comissão de Vencimentos, conhecidos os resultados da Sociedade.

2.1.2.2. Mecanismos de limitação do prémio variável

Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 30% e 60% da remuneração total anual (composta pela soma da remuneração fixa com o valor objetivo da remuneração variável), consoante o nível de responsabilidade das funções assumidas por cada membro.

No que se refere ao apuramento do valor atribuído, este inclui um limite mínimo de 0% e máximo 140%, face ao valor objetivo previamente definido.

O peso da componente variável atribuída na remuneração total anual depende, assim, de dois fatores (i) peso do valor objetivo pré-definido da componente variável na remuneração total e (ii) grau de cumprimento dos objetivos associados.

Da combinação destes dois fatores, resultará a atribuição de um prémio variável cujo peso sob a remuneração total anual real pode variar entre 0% e 68%.

2.1.2.3. Mecanismos de remuneração baseados em ações e de diferimento do pagamento da remuneração variável

O Prémio Variável de Médio Prazo contempla um período de quatro anos, incluindo o ano a que diz respeito e o período de diferimento de pelo menos três anos, subsequente. Uma vez atribuído,

o valor será dividido pelo preço médio da cotação, para apuramento de um número de ações a que corresponde. O valor convertido em ações será ajustado por quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Return) durante o período de diferimento referido.

O vencimento desta componente do prémio variável fica condicionada à manutenção do vínculo profissional entre o administrador e a empresa pelo período de 3 anos, bem como ao continuado desempenho positivo da sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com critérios a fixar pela Comissão de Vencimentos.

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, a suportar pelos mesmos, em montantes correspondentes a uma percentagem do valor de cotação 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. O pagamento em numerário do prémio variável pode ser efetuado por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstas na lei e nos estatutos.

2.1.3. Outros benefícios

Não integra a Política de Remuneração a aplicação de um sistema de benefícios de reforma ou pensão complementar, a favor dos membros dos órgãos de administração, fiscalização e outros dirigentes.

São atribuídos aos Administradores Executivos, um seguro de saúde e um seguro de vida e de acidentes pessoais, em linha com a política geral do Grupo aplicada aos demais colaboradores e cujos termos e valores se enquadram nas práticas de mercado.

2.1.4. Outras Condições

A Política mantém o princípio de não contemplar a atribuição de compensações aos administradores, ou aos 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.

Caso, por decisão definitiva e irrecorrível, se constate que a remuneração variável foi baseada, total ou parcialmente, em informações dolosamente fornecidas pelo administrador em causa, e com base nas quais foi determinada a remuneração variável, deverá o Conselho de Administração, a instâncias da Comissão de Vencimentos, levar a cabo as diligências adequadas com o propósito de obter a restituição da remuneração variável indevidamente atribuída.

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

2.2. Administradores Não Executivos

A remuneração de administradores não executivos, se e quando existam, será estabelecida em função de referenciais de mercado, segundo os seguintes princípios: (i) atribuição de uma remuneração fixa e (ii) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existe qualquer remuneração a título de prémio variável ou que dependa do desempenho da sociedade.

3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE OUTROS ORGÃOS SOCIAIS

3.1. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade é composta, exclusivamente, por uma componente fixa, não dependente do desempenho da Sociedade ou do seu valor, na qual se inclui um subsídio de responsabilidade anual, estabelecida de acordo com as características da Sociedade e as práticas comparáveis do mercado.

3.2. Revisor(a) Oficial de Contas

O(a) Revisor(a) Oficial de Contas da Sociedade é remunerado(a), sob a supervisão do Conselho Fiscal, de acordo com a tabela de honorários padrão, tendo por referência as práticas comparáveis do mercado.

3.3. 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 comparáveis de mercado.

Derrogação Temporária da Política de Remuneração

A presente Política apenas poderá ser temporariamente derrogada nos termos previstos na lei, caso tal derrogação seja necessária, excecionalmente, para servir os interesses de longo prazo da Sociedade e a sua sustentabilidade, ou para assegurar a sua viabilidade.

Em anexo à referida proposta, encontra-se o seguinte:

“Critérios de atribuição e manutenção da remuneração variável em ações

1. Características do Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP)

O PVMP é uma das componentes da Política de Remuneração da Sonaecom, SGPS, S.A.. Esta componente, que pode ser constituída por ações da Sonaecom, SGPS, S.A. e/ou da holding Sonae, SGPS, S.A., distingue-se das restantes por ter um carácter restrito e voluntário, cuja atribuição é condicionada às regras de elegibilidade descritas neste documento.

2. Enquadramento do PVMP

O PVMP faz parte integrante do prémio variável anual e constitui uma forma de alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os objetivos da organização, reforçando o seu compromisso e fortalecendo a perceção da importância da sua performance para o sucesso da Sonaecom, com expressão na capitalização bolsista do título.

3. Elegibilidade

São elegíveis para efeitos de atribuição do PVMP os administradores executivos da Sonaecom, SGPS, S.A. e das suas dominadas, assim como colaboradores com responsabilidades de âmbito estratégico. O grau de diferimento do prémio variável anual é o seguinte:

Participantes	Valor de referência do prémio variável de medio prazo (% da remuneração variável total objetivo)
Administradores Executivos	Pelo menos 50%
Colaboradores	Termos a definir pelo Conselho de Administração de cada Sociedade

4. Duração do Plano

O PVMP é constituído anualmente por períodos de três anos (contemplando, assim, um período de quatro anos, considerando o ano a que diz respeito e o período de diferimento de, pelo menos, três anos).

5. Valor de Referência do PVMP

O PVMP é valorizado à data de atribuição a preços representativos da cotação dos títulos que compõem a carteira, no mercado de ações em Portugal, considerando para o efeito o valor mais favorável correspondente à cotação do fecho do primeiro dia útil subsequente à Assembleia Geral ou a cotação média (considerando-se para o efeito da determinação da cotação média, a cotação de fecho nos 30 dias de negociação anteriores à data da realização da Assembleia Geral). Aos membros abrangidos é atribuído o direito à aquisição de um número de ações determinado pelo quociente entre o valor do prémio variável de médio prazo atribuído e o valor de cotação à data da atribuição apurado nos termos do parágrafo anterior, podendo tal direito ser exercido decorridos três anos após a atribuição. No caso de, posteriormente à atribuição do direito e antes do seu exercício, se verificar distribuição de dividendos, alteração do valor nominal das ações ou alteração do capital social da sociedade com impacto na expressão económica dos direitos atribuídos, o número de ações cujo direito de aquisição tenha sido atribuído ajustado para um número equivalente tendo em conta o efeito das referidas alterações. O vencimento desta componente do prémio variável fica condicionado à manutenção do vínculo profissional entre o administrador e a empresa pelo período de 3 anos, bem como ao continuado

SONAECOM, S.G.P.S., S. A.

desempenho positivo da sociedade ao longo desse período, que será aferido de acordo com critérios a fixar pela Comissão de Vencimentos. Na linha da afirmação de uma política de reforço de alinhamento dos administradores executivos com os interesses de longo prazo da sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, determinar a existência de uma participação na aquisição das ações a suportar por aqueles, a qual será correspondente a uma percentagem do valor de cotação das ações, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos. O valor de referência do PVMP (% de remuneração variável total objetivo) corresponderá a, pelo menos, cinquenta por cento (50%), do valor do prémio variável total.

6. Entrega pela Sociedade

No momento do exercício do direito de aquisição de ações atribuído no âmbito do PVMP, a sociedade reserva-se o direito de, em substituição das ações, atribuir um desconto na respetiva aquisição ou a entregar o numerário equivalente ao seu valor de mercado à data do respetivo exercício.

7. Vencimento do PVMP

O direito de aquisição das ações atribuídas pelo PVMP vence-se decorrido o período de diferimento, i.e., três anos após a sua atribuição.

8. Condições do Exercício do Direito

O direito ao exercício do direito de aquisição das ações atribuídas nos termos do Plano caduca se ocorrer a cessação do vínculo entre o membro e a Sociedade antes de decorrido o período de três anos subsequente à sua atribuição, sem prejuízo do disposto nos parágrafos seguintes. O direito manter-se-á em vigor no caso de incapacidade permanente ou morte dos membros, sendo, neste caso, o pagamento efetuado ao próprio ou aos seus herdeiros na data do respetivo vencimento. Em caso de reforma do membro o direito atribuído poderá ser exercido na respetiva data de vencimento.”

Admitida a proposta, o Senhor Presidente da Mesa questionou os presentes se pretendiam usar da palavra, tendo o Senhor Eng. Paulo Azevedo, na qualidade de Presidente da Comissão de Vencimentos tomado a palavra para explicar, de forma sumária, as alterações apresentadas na política de remuneração apresentada. O senhor Acionista Duarte Nuno Ferreira Marques da Silva, pediu a palavra e, na sequência dos pedidos de esclarecimento por si, foram prestados, pelo Senhor Presidente da Comissão de Vencimentos, todos os esclarecimentos solicitados.

Seguidamente, o Senhor Presidente da Mesa submeteu a proposta a votação, tendo a mesma sido aprovada por maioria dos votos expressos, com 276 586 053 votos a favor, correspondentes a 94,35% do capital votante, com 16 567 146 votos contra, correspondentes a 5,65% do capital votante.

Entrou-se, de seguida, no ponto número nove da Ordem de Trabalhos, tendo sido colocada a votação a seguinte Proposta apresentada pelo Conselho de Administração:

“Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:

a) adquirir, durante os próximos dezoito meses, ações representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser (i) uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a sociedade ou uma sociedade direta ou indiretamente sua dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras, em qualquer dos casos, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição acrescido de 10%, por ação, com observância do limite consolidado com as ações adquiridas por sociedades dependentes, de 10%, determinado nos termos do n.º 2 do art. 317.º do Código das Sociedades Comerciais;

b) alienar, durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem ações representativas do capital social da própria sociedade através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado, incluindo no caso de a adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da alienação deduzido de 10%, por ação.

Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações – podendo as mesmas consubstanciar a alienação ou atribuição de ações aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da sociedade ou de sociedades em relação de domínio ou de grupo, nos exatos termos em que o prevê a política de remuneração da sociedade – sempre, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas, bem como as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.”

Proposta 9

“Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:

a) adquirir, durante os próximos dezoito meses, ações representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser (i) uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a sociedade ou uma sociedade direta ou indiretamente sua dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou da dação em

pagamento, entre outras, em qualquer dos casos, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição acrescido de 10%, por ação, com observância do limite consolidado com as ações adquiridas por sociedades dependentes, de 10%, determinado nos termos do n.º 2 do art. 317.º do Código das Sociedades Comerciais;

- b) alienar, durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem ações representativas do capital social da própria sociedade através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado, incluindo no caso de a adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da alienação deduzido de 10%, por ação.*

Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações – podendo as mesmas consubstanciar a alienação ou atribuição de ações aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da sociedade ou de sociedades em relação de domínio ou de grupo, nos exatos termos em que o prevê a política de remuneração da sociedade – sempre, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas, bem como as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.”

Proposta 10

“Propõe-se que se delibere, nos termos do n.º 2 do artigo 325º-B do Código das Sociedades Comerciais, autorizar a aquisição e a detenção de ações próprias desta sociedade, por parte de sociedades que, no momento da aquisição, sejam, direta ou indiretamente dependentes desta sociedade, nos termos do artigo 486º do mesmo diploma legal, efetuando-se as aquisições durante os próximos dezoito meses e dentro do limite consolidado na sociedade dominante de 10%, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser (i) esta sociedade ou outra sociedade direta ou indiretamente dominada por esta ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a sociedade ou sociedade direta ou indiretamente sua dominada ou co-dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras, em qualquer dos casos, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição acrescido de 10%, por ação. As aquisições ora autorizadas deverão ser concretizadas pelos Conselhos de Administração daquelas sociedades, tendo em conta as respetivas necessidades – nomeadamente a alienação de ações a administradores e quadros no âmbito da respetiva política de remuneração - bem como as condições de mercado, o interesse da

sociedade e dos seus acionistas, e as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.”

As propostas foram aprovadas nos seguintes termos:

	<i>A Favor</i>	<i>Contra</i>	<i>Abstenção</i>	<i>N.º de votos emitidos</i>	<i>% Capital Social*</i>	<i>N.º de Ações</i>
<i>Proposta 1</i>	99,995%	0,005%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 2</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 3</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 4</i>	94,35%	5,65%	13.500	293 139 699	95,87	293 139 699
<i>Proposta 5</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 6</i>	100%	0%	13.500	293 139 699	95,87	293 139 699
<i>Proposta 7</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 8</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199
<i>Proposta 9</i>	94,35%	5,65%	13.500	293 139 699	95,87	293 139 699
<i>Proposta 10</i>	94,35%	5,65%	0	293 153 199	95,87	293 153 199

*Estiveram presentes ou representados acionistas titulares de 293.153.199 ações, correspondentes a igual número de votos, representativas de 95,87% do capital social.

A Secretária da Sociedade

Célia Sá Miranda