

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonaecom, SGPS SA.
Lugar do Espido, Via Norte
4470-177 Maia

Maia, 20 de março de 2025

Proposta n.º 4

PROPOSTA

Com o propósito de fortalecer a competitividade e numa ótica de reforço do alinhamento e compromisso dos(as) Administradores(as) Executivos(as), com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, e com a sua estratégia empresarial, fortalecendo e premiando a sua contribuição, individual e coletiva, para o sucesso da Sociedade, com vista a contribuir para a sua sustentabilidade, a Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral de Acionistas que delibere a revisão da Política de Remuneração, aprovada na Assembleia Geral Anual de 30 de abril de 2024. A revisão ora proposta à Assembleia Geral de Acionistas assenta, em linha com as melhores práticas de mercado e com vista ao reforço dos valores da meritocracia e da diferenciação do contributo individual decorrente do nível de responsabilidade das funções assumidas por cada Administrador(a) Executivo(a), nas seguintes alterações:

1. A definição dos *Key Performance Indicators* (“KPIs”) subjacentes à atribuição da remuneração variável de curto prazo dos(as) Administradores(as) Executivos(as), quando remunerados na Sociedade, passa a considerar duas dimensões, com um peso relativo de 50% cada:
 - (i) os KPIs de Criação de Valor Económico (“KPIs *What*”), que podem incluir métricas como volume de negócios, capital investido e retorno do capital investido, e os quais consideram também o contributo individual dos(as) Administradores(as) Executivos(as), e
 - (ii) os KPIs de Criação de Valor Social e Ambiental (“KPIs *How*”), relacionados com Sustentabilidade, relação com *stakeholders* relevantes e Pessoas, como o *Organizational Health Index* (OHI), e que englobam também um KPI de avaliação individual.
2. No que respeita à remuneração variável dos(as) Administradores(as) Executivos(as), o valor do objetivo pré-definido passa a variar entre 35% e 70% da remuneração total anual (composta pela soma da remuneração fixa com o valor objetivo da remuneração variável).
3. No que se refere ao apuramento do valor de remuneração variável atribuída aos(às) Administradores(as) Executivos(as), altera-se o limite máximo de atingimento dos KPIs pré-definidos, passando esse atingimento a variar entre 0% e 200%.
4. Em linha com a mudança preconizada, o montante máximo de remuneração variável que poderá ser auferida por cada Administrador(a) Executivo(a) dependendo do atingimento dos objetivos pré-definidos,

poderá atingir um máximo de 82% da remuneração total.

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, dos dirigentes da Sociedade, e dos membros da Mesa da Assembleia Geral constante da presente proposta.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

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 2025 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.

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 dos membros, 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(às) administradores(as) executivos(as) remunerados(as) pela Sociedade, 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(a) administrador(a), os interesses dos acionistas e o desempenho a médio prazo, visando a sustentabilidade do negócio. Desta forma, parte do prémio variável dos(as) administradores(as) executivos(as), quando remunerados(as) 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(a) administrador(a) 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 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(as) executivos(as)

A remuneração dos(as) administradores(as) executivos(as) 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(as) administradores(as) executivos(as) às flutuações no preço da ação é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos administradores com os dos acionistas.

A definição da remuneração dos(as) Administradores(as) Executivos(as) tem também em conta o exercício de funções em sociedades em relação de domínio ou de grupo.

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 previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.	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 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.	Seguro de Saúde e de Vida / Acidentes Pessoais.
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 35% a 70% da Remuneração Total, determinada de acordo com a função desempenhada		
Condições de Performance	Não aplicável	<ul style="list-style-type: none"> KPIs de criação de valor económico (50%), que podem incluir métricas como volume de negócios, capital investido e retorno do capital investido. KPIs de criação de valor social e ambiental, relacionados com Sustentabilidade, relação com <i>stakeholders</i> relevantes e Pessoas, como o Organizational Health Index (20%) e KPI de avaliação individual (30%): 		Não aplicável
Máximo	Embora não haja um máximo definido, quaisquer incrementos são normalmente realizados em linha com os incrementos gerais da empresa.	Máximo de 82% 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(as) administradores(as) executivos(as) 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(as) administradores(as) executivos(as) 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 prémio variável de curto prazo resulta do grau de concretização de KPIs divididos em duas dimensões, cada uma com um peso de 50%:

1. KPIs de Criação de Valor Económico (“KPIs *What*”) – avaliam o desempenho financeiro e estratégico, podendo incluir métricas como o volume de negócio, capital investido e retorno do capital investido e que considera igualmente o contributo individual de cada Administrador(a) Executivo(a);
2. KPIs de Criação de Valor Social e Ambiental (“KPIs *How*”) - avaliam o desempenho em áreas como Sustentabilidade, relação com stakeholders relevantes e Pessoas, como por exemplo o *Organizational Health Index*. Esta dimensão inclui também um KPI de avaliação individual, que pode combinar indicadores subjetivos e objetivos.

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

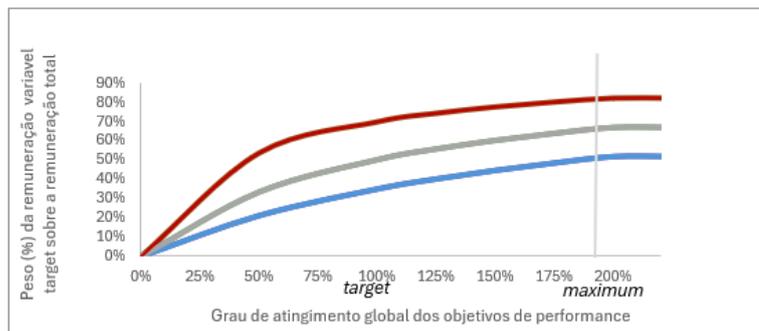
Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 35% e 70% da remuneração total anual (composta pela soma da remuneração fixa com o valor objetivo da remuneração variável), consoante o nível de responsabilidade das funções assumidas por cada membro.

No que se refere ao apuramento do valor atribuído, este inclui um limite mínimo de 0% e máximo de 200%, 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 82%. Na tabela abaixo apresenta-se o quadro de valores atingíveis, ponderados sobre a remuneração total auferida.

Grau de attingimento	Peso (%) da remuneração variável target sobre a remuneração total		
	35%	50%	70%
0%	0%	0%	0%
50%	21%	33%	54%
100%	35%	50%	70%
125%	40%	56%	74%
150%	45%	60%	78%
175%	49%	64%	80%
200%	52%	67%	82%



*Fórmula: Remuneração Variável objetivo * Grau de attingimento KPIs global / Remuneração Total Anual (composta por Remuneração Fixa e Remuneração Variável Alcançada)*

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(a) administrador(a) 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(as) administradores(as) executivos(as) com os interesses de longo prazo da sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual

de desconto conferido aos(às) administradores(as) executivos(as) na aquisição das ações, determinando uma participação 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(às) Administradores(as) Executivos(as), 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(às) administradores(as), 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(a) administrador(a) 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(as) Não Executivos(as)

A remuneração de administradores(as) não executivos(as), 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.

Maia, 20 de março de 2025

Pela Comissão de Vencimentos,