

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

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
SONAECOM SGPS, S.A.
Lugar do Espido
4471-909 Maia

Proposta número 5

Declaração relativa à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais da Sociedade e dos seus Dirigentes, bem como sobre o Plano de Atribuição de Acções e respectivo 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, a presente Declaração sobre a Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais e dos Dirigentes da sociedade, bem como sobre o Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos, nos seguintes termos:

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

A Política de Remuneração e Compensação aplicável aos Órgãos Sociais e aos Dirigentes da Sociedade adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, 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 objecto 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 prémio 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, em diálogo com a Comissão de Nomeações e Remunerações do Conselho de Administração.

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 objectivos e subjectivos, *“Personal Key Performance Indicators” (KPIs Individuais)*. O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efectiva, asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objectivos estratégicos definidos e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a actividade social.

Para o apuramento da componente variável da remuneração é efectuada uma avaliação individual de desempenho pela Comissão de Vencimentos, em diálogo com a Comissão de Nomeação e Remunerações do Conselho de Administração. Esta avaliação tem lugar após serem conhecidos os resultados da Sociedade.

Assim e relativamente a cada exercício social são avaliadas a actividade da empresa, a performance e os contributos individuais para o sucesso colectivo, que, necessariamente, condicionarão a atribuição da componente fixa e variável do plano retributivo de cada administrador executivo.

É diferida por um período de três anos a disponibilização efectiva 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 acções, sendo-lhe aplicável o Plano de Prémio Variável de Médio Prazo, nos termos do respectivo 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 respectivo prazo, quer se verifique uma cessação antecipada por qualquer motivo ou fundamento.

Não integra a Política de Remuneração e Compensação qualquer sistema de benefícios, designadamente de reforma, a favor dos membros dos órgãos sociais e demais dirigentes.

Para assegurar a efectividade e transparência dos objectivos 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, nem devem alienar durante o mandato, iniciado em 2012, as acções 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 excepção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

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

Administradores executivos (AE)

A Política de Remuneração e Compensação dos Administradores Executivos (AE) incorpora, na sua estrutura, mecanismos de controlo, considerando a ligação ao desempenho individual e colectivo, prevenindo comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objectivo é ainda assegurado pelo facto de cada *Key Performance Indicator (KPI)* se encontrar limitado a um valor máximo.

A remuneração dos AE 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) um prémio variável, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito e condicionado à concretização dos objectivos fixados no ano anterior, dividido 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 acção é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos administradores com os dos accionistas.

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

(i) A Remuneração fixa dos AE é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada por cada administrador executivo e é objecto de revisão anual. A cada AE é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional (“GF”). Os AE 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 objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.

(ii) O prémio variável visa orientar e recompensar os AE pelo cumprimento de objectivos 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 efectuada a avaliação de desempenho. O valor do Prémio Variável dos AE é apurado através da concretização de KPIs colectivos, departamentais e individuais. Cerca de 70% do valor é determinado pelos KPIs de negócio, económicos e financeiros. Trata-se de indicadores objectivos que se encontram divididos em KPIs colectivos e departamentais. Os KPIs colectivos 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 directamente influenciados pelo desempenho do AE. Os restantes 30% derivam dos KPIs individuais, que podem combinar indicadores subjectivos e objectivos. Dado que a atribuição do respectivo valor está dependente da concretização de objectivos, 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 acções, 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 dos AE à sociedade, alinhando os seus interesses com os dos accionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da nossa organização. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total.

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

O valor atribuído em Euros será dividido pelo preço médio da cotação, para apuramento de um número de acções a que corresponde. O valor convertido em acções será ajustado para quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Returns) durante um período de diferimento de 3 anos. Durante este período de diferimento, o valor do prémio, convertido em acções, será ainda corrigido pelo grau de cumprimento de KPIs de longo prazo, de modo a garantir continuidade do alinhamento com os objectivos de sustentabilidade do negócio a longo 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 acções, determinando uma participação na aquisição das acções, 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 objectivo pré-definido varia entre 30% e 60% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objectivo da remuneração variável).

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

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

Administradores Não Executivos

A remuneração dos nossos Administradores Não Executivos (ANE) é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa está dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração, da Comissão de Auditoria e Finanças e da Comissão de Nomeações e Remunerações; e (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Não existe 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

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

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.

Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do Artigo 248º-B nº3 do Código de Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos sociais acima referidos, os responsáveis que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da Sociedade.

A Comissão de Vencimentos propõe que a política de remuneração aplicável aos responsáveis que possuem um acesso regular a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial do emitente (de ora em diante, "Dirigentes"), seja equivalente à adoptada para a remuneração de outros quadros do mesmo nível de funções e responsabilidades, sem a atribuição de qualquer benefício adicional face ao que decorre do respectivo grupo funcional.

3. Plano de Atribuição de Acções e respectivo Regulamento a aplicar pela Comissão de Vencimentos

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

4. Cumprimento das alíneas a) e b) da Recomendação II.3.3. da CMVM

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 objectivo 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

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

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 factores, 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 directa 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 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>
		<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 objectivos 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>

b) a Sociedade não assumirá quaisquer responsabilidades de natureza contratual que tenham por objecto 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.

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

Maia, 20 de março de 2014

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Francisco de La Fuente Sánchez