

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, 22 de março de 2019

Proposta 7

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 ao Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG) divulgado em 2018, de acordo com o Protocolo estabelecido entre o IPCG e a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), a 13 de outubro de 2017, o qual introduziu um modelo de autorregulação do regime recomendatório do governo das sociedades, tendo revogado o Código de Governo dos Valores Mobiliários da CMVM (2013) e promovido a implementação de um código único, elaborado pelo IPCG, a quem competirá a sua interpretação e aplicação, assim como a apreciação qualitativa anual das estruturas e práticas de governo das empresas cotadas. 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 seguintes princípios:

Competitividade:

Na determinação 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. A Política é definida por comparação com o mercado global e práticas de empresas comparáveis, informações essas

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

fornecidas pelos principais estudos realizados para Portugal e mercados europeus, servindo atualmente de referente os estudos de mercado da Mercer e Hay Group.

Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais são fixados e periodicamente revistos em sintonia com as práticas remuneratórias de 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 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 dos negócios.

Para a determinação dos valores referentes ao mercado global é considerada a mediana dos valores de mercado aplicável para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a remuneração variável dos 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 sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon.

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

* quando aplicável

Orientação para o desempenho

A Política prevê a atribuição de prémios calculados em função do grau de sucesso da Sociedade. A componente variável da remuneração encontra-se estruturada de maneira a estabelecer uma ligação entre os prémios atribuídos e o grau de desempenho, quer individual, quer coletivo. Em caso de não concretização de objetivos pré-definidos, medidos através de KPIs de negócio e individuais, será reduzido total ou parcialmente o valor de incentivos de curto e médio prazo.

Alinhamento com os interesses dos acionistas

Parte do prémio variável dos administradores executivos, é diferida por um período de 3 anos, sendo o valor condicionado pela evolução da cotação das ações. Desta forma, é assegurado um alinhamento do administrador com os interesses do acionista e com o desempenho a médio prazo, visando a sustentabilidade do negócio.

Transparência

Todos os aspetos da estrutura remuneratória são claros e divulgados abertamente interna e externamente através da publicação de documentação no sítio da Sociedade na internet. Este processo de comunicação contribui para promover a equidade e independência.

Razoabilidade

A Política pretende assegurar um equilíbrio entre os interesses da Sonaecom, o posicionamento no mercado, as expectativas e motivações dos membros dos órgãos sociais e a necessidade de retenção de talento.

A Política de Remuneração e Compensação da Sociedade 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.

Não integra a Política de Remuneração e Compensação qualquer sistema de benefícios, designadamente de reforma, a favor dos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização.

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

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

Para assegurar a efetividade e transparência dos princípios da Política de Remuneração e Compensação, os administradores executivos não 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.

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.

- (i) A **remuneração fixa** do administrador executivo é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada e é objeto de revisão anual. A cada administrador executivo é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. Os administradores executivos estão classificados nos Grupos Funcionais “*Group Leader*”, “*Group Senior Executive*” e “*Senior Executive*”. As classificações funcionais na Sonaecom são estruturadas tendo por base o modelo internacional *Hay Group* para 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.

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAECOM, SGPS, S.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; e

- O Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP) destina-se a reforçar a ligação dos administradores executivos à empresa, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global da empresa. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, 50% do prémio variável total.

a) 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.

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

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

c) Mecanismos de remuneração baseados em ações e de diferimento do pagamento da remuneração variável

O PVMP contempla um período de quatro anos, considerando o ano a que diz respeito e o período de diferimento de três anos. 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.

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 participação 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.

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

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

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 prémio 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.

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

Revisor Oficial de Contas

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

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. Relativamente ao exercício de 2018, em cumprimento da recomendação do Código do IPCG V.2.3, divulga-se adicionalmente:

3.1. A remuneração atribuída pela Sociedade aos membros do Conselho de Administração pela Sociedade:

| | 2018 | | | | 2017 | | | |
|---|------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------|------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------|
| | Remuneração Fixa | Variável de Curto Prazo * | Prémio Variável de Médio Prazo/MTIP | Total | Remuneração Fixa | Variável de Curto Prazo * | Prémio Variável de Médio Prazo/MTIP | Total |
| Valores em euros | | | | | | | | |
| Desagregação Individual | | | | | | | | |
| Administradores Executivos | | | | | | | | |
| Ángelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Faupério (CEO) | 183 900 | 145 600 | 145 600 | 475 100 | 183 900 | 142 100 | 142 100 | 468 100 |
| Maria Cláudia Teixeira de Azevedo | 146 100 | 99 100 | 99 100 | 344 300 | 146 100 | 79 400 | 79 400 | 304 900 |
| António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier (Note 1) | - | - | - | - | 28 011 | - | - | 28 011 |
| | 330 000 | 244 700 | 244 700 | 819 400 | 358 011 | 221 500 | 221 500 | 801 011 |
| Non-Executive Directors | | | | | | | | |
| António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier (Note 1) | 60 000 | - | - | 60 000 | 115 990 | - | - | 115 990 |
| Total | 390 000 | 244 700 | 244 700 | 879 400 | 474 002 | 221 500 | 221 500 | 917 002 |

* Valor auferido através da sociedade e das suas participadas

Nota 1: António Bernardo Aranha Gama Lobo Xavier deixou o cargo de Administrador Executivo em 13 de março de 2017 mas manteve-se como Administrador não Executivo. A sua remuneração de 2017 foi, na tabela acima, dividida proporcionalmente.

Na atribuição da remuneração total, a Comissão de Vencimentos da Sociedade aplicou, de forma regular e ordinária, os princípios e as regras constantes da Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais aprovada em Assembleia Geral de Acionistas do dia 3 de maio de 2018, como se detalha (e na medida em que o conteúdo da presente proposta constitui uma proposta de renovação de tais princípios e regras, remete-se, por facilidade de leitura, para as seções relevantes da presente proposta):

- A remuneração fixa atribuída considera a mediana dos valores de mercado aplicável para a remuneração fixa, nos termos estabelecidos na alínea a) do ponto (ii) da seção 2 anterior;
- Os administradores não executivos não auferiram qualquer remuneração variável, em observância do disposto na seção 2 anterior;
- O prémio variável de curto prazo corresponde ao desempenho do administrador executivo nos termos descritos na alínea a) do ponto (ii) da seção 2 anterior, tendo sido ponderados o grau de cumprimento dos KPIs individuais e coletivos (departamentais e de negócio) e o peso do valor objetivo da componente variável, de acordo com o quadro constante da alínea b) do ponto (ii) da

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

mesma seção 2, e atribuído o prémio variável de curto prazo correspondente. Na ponderação do grau de cumprimento dos KPIs foram respetivamente considerados, em concreto para cada um dos administradores executivos, indicadores económicos e financeiros que avaliam o desempenho sustentável da sociedade e do Grupo, definidos com base no orçamento, no desempenho de cada unidade de negócio e no desempenho consolidado da Sociedade (KPIs coletivos), assim como no contributo específico do administrador no desempenho do negócio (KPIs departamentais); e indicadores objetivos e subjetivo que, para o período de referência, aferiram o cumprimento dos deveres e compromissos individualmente assumidos pelo administrador executivo (KPIs individuais);

- d) O prémio variável de médio prazo foi atribuído, em conformidade com o estabelecido na alínea c) do ponto (ii) da seção 2, em consideração da variação do preço médio de cotação do número de ações em que foi convertido o valor de referência objetivo estabelecido em 2015, decorridos que são 3 anos sobre o ano de atribuição, assim garantindo o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, visando a sua sustentabilidade;
- e) Não foram celebrados quaisquer acordos que determinem a atribuição de compensações aos administradores associadas à cessação de mandato, ou que estabeleçam a possibilidade de ser solicitada a restituição de uma remuneração variável, sem prejuízo da obrigação do cumprimento pela Sociedade das disposições legais em vigor nesta matéria.

3.2. A remuneração aos membros do Conselho de Administração em outras sociedades em relação de domínio ou de grupo:

| Valor (em euros) | 2018 | | | | 2017 | | | |
|---|------------------|---------------------------|--------------------------------|---------|------------------|---------------------------|--------------------------------|---------|
| | Remuneração fixa | Bónus de Desempenho Anual | Plano de Incentivo Médio Prazo | Total | Remuneração fixa | Bónus de Desempenho Anual | Plano de Incentivo Médio Prazo | Total |
| Nome | | | | | | | | |
| Ángelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério | 275 300 | 224 600 | 224 600 | 724 500 | 276 800 | 219 800 | 219 800 | 716 400 |

3.3. Resumo dos planos do PVMP dos Administradores Executivos da Sociedade:

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

Participação dos administradores no MTIP

| Administradores | Plano (Ano de Desempenho) | Data de Atribuição | Data de Vencimento | Valor Vencido e pago em | Valor dos Planos na Data de Atribuição* | Valor dos Planos em Aberto a 31 de dezembro de 2018* ** |
|--|---------------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|---|---|
| Ângelo Gabriel Ribeirinho dos Santos Paupério (CEO) | 2014 | abr/15 | abr/18 | 120 748 | | |
| | 2015 | mar/16 | mar/19 | | 142 600 | 128 960 |
| | 2016 | mar/17 | mar/20 | | 136 200 | 131 874 |
| | 2017 | mar/18 | mar/21 | | 142 100 | 106 487 |
| | Total | | | 120 748 | 420 900 | 367 322 |
| Maria Cláudia Teixeira de Azevedo | 2014 | abr/15 | abr/18 | 72 777 | | |
| | 2015 | mar/16 | mar/19 | | 78 100 | 70 630 |
| | 2016 | mar/17 | mar/20 | | 69 200 | 67 002 |
| | 2017 | mar/18 | mar/21 | | 79 400 | 59 502 |
| | Total | | | 72 777 | 226 700 | 197 134 |
| Total | | | 193.525*** | 647 600 | 564 455 | |

*Valores em euros

**Calculado com base na cotação de fecho do último dia de negociação do exercício de 2018 (31-dez-18)

***Foram liquidados todos os planos em aberto no montante de €193.525.

Maia, 22 de março de 2019

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

Francisco de La Fuente Sánchez