

# COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA SONAE INDÚSTRIA, SGPS, SA

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da  
Sonae Indústria, SGPS, S.A.,  
Lugar do Espido,  
Via Norte,  
4470 Maia

Ponto nº 9

## **PROPOSTA**

A Comissão de Vencimentos propõe que seja aprovada a seguinte política de remuneração e compensação:

A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sonae Indústria e dos seus dirigentes, que ora se propõe, é baseada no pressuposto de que a iniciativa, a competência e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho. Por essa razão devem ser anualmente avaliadas a actividade, 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/colaborador.

### **Administradores executivos**

Neste sentido, propõe-se que a política de remuneração e compensação dos administradores executivos (AE) obedeça aos seguintes princípios: (i) uma componente fixa, que engloba a Remuneração Base, que é paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 12 meses) e um subsídio de responsabilidade anual (ii) um Prémio Variável de Curto Prazo pago no primeiro trimestre do ano seguinte, e (iii) um Prémio Variável de Médio Prazo, atribuível no primeiro trimestre do ano seguinte, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do Plano de Incentivos de Médio Prazo, que se vencerá no terceiro aniversário da data da sua atribuição.

(i) Os planos retributivos individuais serão definidos em função dos níveis de responsabilidade de cada AE e serão revistos anualmente. A cada AE é atribuída uma classificação designada por Grupo Funcional. As classificações funcionais estão 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. Os planos retributivos a atribuir aos AE são definidos tendo por referência estudos de mercado relativos à remuneração dos executivos de topo portugueses e europeus, com o propósito de estabelecer a remuneração fixa perto da mediana e a remuneração total perto do terceiro quartil em circunstâncias comparáveis;

(ii) O Prémio Variável de Curto Prazo visa recompensar o atingimento de objectivos definidos anualmente, que se encontram ligados aos “Key Performance Indicators of Business Activity” (Business KPIs) e aos “Personal Key Performance Indicators” (Personal KPIs). O prémio objectivo a atribuir corresponde a uma percentagem da componente fixa do Plano Retributivo, que variará entre 40% e 60%, em função do Grupo Funcional do AE. Os Business KPIs, que são essencialmente indicadores económico/financeiros, representam 70% do Prémio e constituem indicadores objectivos. Os restantes 30% derivam dos Personal KPIs, que combinam indicadores objectivos e subjectivos. Os valores pagos resultam do desempenho real (resultados do negócio/contributos individuais) e poderão variar entre 0% e 140% do prémio objectivo fixado;

(iii) o Prémio Variável de Médio Prazo destina-se a reforçar a ligação 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 organização. Os valores do Prémio Variável de Médio Prazo são definidos anualmente representando para os AE 50% a 100% do Prémio Variável de Curto Prazo atribuído. Este valor em euros será dividido pelo menor dos seguintes valores: cotação do fecho do primeiro dia útil subsequente à Assembleia Geral da sociedade ou valor médio de cotação de fecho das últimas trinta sessões anteriores à Assembleia Geral, para apuramento de um número de acções a que corresponde. O valor convertido em acções será ajustado por quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Returns) durante um período de diferimento de 3 anos. Na data de vencimento, as acções são entregues sem qualquer custo, mantendo a sociedade a opção pela entrega, em sua substituição do valor correspondente em dinheiro.

### **Administradores não executivos**

A remuneração dos administradores não executivos (ANE) é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa (da qual cerca de 15% paga a título de remuneração de presença nas reuniões do Conselho de Administração ou de alguma das suas Comissões); (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual não sendo atribuível qualquer outro valor a título de remuneração ou outra compensação variável aos ANE. A remuneração fixa pode ser incrementada até 5% para os ANE que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração.

### **Conselho Fiscal**

Propõe-se que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal da sociedade consista numa retribuição fixa, determinada tendo em conta a situação da sociedade e as práticas de mercado e que inclui um subsídio de responsabilidade anual.

### **Revisor Oficial de Contas**

Propõe-se que o Revisor Oficial de Contas da sociedade seja remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, sob supervisão do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria e Finanças do Conselho de Administração.

### **Mesa da Assembleia Geral**

Propõe-se que a remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral da sociedade consista numa retribuição fixa, determinada tendo em conta a situação da sociedade e as práticas de mercado.

### **Dirigentes**

São considerados dirigentes nos termos do art.º 248º- B nº 3 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 do emitente.

A Comissão de Vencimentos propõe que a política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas 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.

Maia, 12 de Março de 2010

A Comissão de Vencimentos,

Bruno Walter Lehmann

José Neves Adelino