Política de Remunerações

Open mind
Greater value

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sociedade, é baseada no pressuposto de que iniciativa, competência, confiança e o empenho são fundamentos essenciais de um bom desempenho.

Por essa razão, o objetivo da Sociedade é, anualmente, aferir, avaliar e medir a atividade, performance e contributo individuais para o sucesso coletivo, para que os respectivos resultados possam ser a base da decisão quanto à atribuição das componentes fixa e variável do plano retributivo de cada pessoa.

Administradores Executivos

A remuneração e compensação dos Administradores Executivos (AEs), independentemente de serem remunerados pela Sociedade ou por sociedade por si integralmente detida, obedece à seguinte política, que compreende:

(i) uma componente fixa, que engloba: (a) uma Remuneração Anual (os vencimentos são pagos 14 vezes ao ano em Portugal) e (b) um Subsídio de Responsabilidade Anual;
(ii) Remuneração Variável de Curto Prazo, pago no primeiro trimestre do ano seguinte; e
(iii) Remuneração Variável de Médio/Longo Prazo, em valores-objetivo fixados em abril do próprio ano, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do nosso Plano de Incentivos de Médio/Longo Prazo, que se atribuirá no terceiro aniversário da data da fixação dos valores-objectivo e que se pagará um ano após a respectiva atribuição.

Detalhadamente, as principais regras da política de remuneração dos AEs são as seguintes:

(i) **Planos retributivos individuais:** serão definidos em função dos níveis de responsabilidade de cada AE e serão revistos anualmente. A cada AE é atribuída um nível funcional, designado internamente por Grupo Funcional ("GF"). Os AEs são classificados como "Group Senior Executive" (GF1) ou "Senior Executive" (GF2). Os Grupos Funcionais estão estruturados tendo por base o modelo internacional Hay de classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações de mercado, bem como a equidade interna. Os planos retributivos a atribuir aos AEs são definidos tendo por referência estudos de mercado relativos aos "Top Executives" Portugueses e Europeus, tendo como posicionamento de referência a mediana do mercado para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a remuneração variável em circunstâncias comparáveis. A remuneração total está entre a mediana e terceiro quartil do mercado;

(ii) **Remuneração Variável de Curto Prazo: visa** recompensar o alcançar de objetivos predefinidos anualmente, que se encontram associados quer a "Key Performance Indicators of Business Activity" (Business KPIs), quer a "Personal Key Performance Indicators" (Personal KPIs). Os montantes-objetivo a atribuir correspondem a uma percentagem da componente fixa do plano retributivo, que variará entre 33% e 75%, em função do Grupo Funcional dos AEs. Os Business KPIs, que incluem indicadores

económicos e financeiros, representam 70% desta Remuneração e constituem indicadores objetivos. Os restantes 30% derivam de Personal KPIs e constituem indicadores subjetivos. Os valores pagos resultam do desempenho real (resultado do negócio/contributos individuais) e poderão variar entre 0% e 149% do prémio objetivo fixado;

(iii) **Remuneração Variável de Médio/Longo Prazo:** destina-se a reforçar a lealdade dos AEs, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a sua consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da Empresa. Os Planos de Incentivo de Médio/Longo Prazo são definidos anualmente e abrangem um período de três anos. Os valores-objetivo são iguais aos alcançados para a Remuneração Variável de Curto Prazo do ano anterior. A Remuneração Variável de Médio/Longo Prazo calculada em função do cumprimento do Plano Trianual é atribuída no terceiro aniversário da fixação do valor objetivo, e é então transformada em unidades de "Net Asset Value" (NAV) da Sociedade (o NAV total da Sociedade dividido pelo número de ações da Sociedade, ambos reportados ao Balanço Consolidado da Sociedade ao dia 31 de dezembro do ano anterior à data de definição dos valores objetivo da RVM&LP) e será paga um ano após a sua atribuição. Na data de pagamento, estas unidades de NAV da Sociedade serão avaliadas com base no último Balanço Consolidado a 31 de dezembro. Em caso de distribuição de dividendos ou de alteração do capital social durante os 4 anos de diferimento, o número de unidades de NAV da Sociedade será ajustado para o número de unidades equivalente, permitidas estas alterações, ao número inicial de unidades de NAV da Sociedade. Na data do vencimento, o pagamento será efetuado mediante a entrega do contravalor do número ajustado de unidades de NAV da Sociedade.

Administradores Não Executivos

Os Administradores não Executivos não deverão ser remunerados.

Mesa da Assembleia Geral

Os membros da Mesa da Assembleia Geral não deverão ser remunerados.

Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal deverá basear-se exclusivamente em valores anuais fixos, estabelecida de acordo com os níveis de honorários normais para os serviços similares, por referência à informação do mercado. Esta remuneração fixa contempla um Subsídio de Responsabilidade Anual. Não será devida remuneração variável.

Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade deverá ser remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, sobre a supervisão do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria e Conduta.

© Sonae Sierra

Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do Regulamento (UE) nº 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014, 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 política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas Dirigentes deverá ser 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 respetivo grupo funcional.

© Sonae Sierra