

Comissão de Vencimentos da Sonae Indústria, SGPS, SA

Ex.mo Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
SONAE INDÚSTRIA, SGPS S.A.
Lugar do Espido,
Via Norte,
Maia

Maia, 28 de Março de 2008

Ponto n.º 11

Considerando que se mostra necessário proceder a algumas alterações à política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sonae Indústria, a Comissão de Vencimentos propõe que a Assembleia Geral aprove a seguinte nova política:

A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sonae Indústria, que ora se propõe, é baseada no pressuposto de que a iniciativa, o esforço e o empenho são os fundamentos essenciais de um bom desempenho. Por essa razão devem ser anualmente avaliados a actividade, a performance e o contributo individuais para o sucesso colectivo, que necessariamente condicionarão a atribuição da remuneração variável e outras compensações a cada pessoa.

Administradores executivos

Neste sentido, propõe-se que a política de remuneração e compensação dos administradores executivos (AE) inclua: (i) uma componente fixa, que engloba a Retribuição Base, que é paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 12 meses), um subsídio de responsabilidade anual e um conjunto de benefícios de acordo com as práticas correntes do mercado, (ii) um Prémio de Desempenho Anual variável e pago no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita, e (iii) uma terceira componente discricionária variável, atribuível no primeiro trimestre do ano seguinte àquele a que respeita, sob a forma de remuneração diferida ao abrigo do Plano de Incentivos de Médio Prazo, que se vencerá no segundo aniversário da data da sua atribuição.

(i) Os pacotes remuneratórios e compensatórios 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 (“GF” ou “G”) Sonae Indústria. A categoria “Senior Executive” (G2) é normalmente aplicável aos AE da Sonae Indústria, sendo a categoria “Group Senior Executive” (G1) atribuída ao CEO. As classificações funcionais Sonae Indústria são estruturadas de forma similar em todo o Grupo Efanor e baseadas no modelo internacional Hay de classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna. Os pacotes remuneratórios e compensatórios a atribuir aos AE serão definidos tendo por referência

Comissão de Vencimentos da Sonae Indústria, SGPS, SA

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 ou compensação total perto dos terceiro quartil em circunstâncias comparáveis;

(ii) os Prémios de Desempenho Anual visarão recompensar o atingimento dos vários 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 será baseado numa percentagem da componente fixa, que variará entre 40% e 60%. Os Business KPIs, que incluem indicadores económicos e financeiros, serão baseados em orçamentos aprovados, performance da unidade de negócio individual e performance do Grupo, fundamentam 70% do Prémio de Desempenho Anual e constituem indicadores objectivos. Os restantes 30% derivam dos Personal KPIs, com ênfase em indicadores subjectivos. Os valores pagos basear-se-ão no desempenho real e poderão variar entre 0% e 120% do prémio objectivo fixado;

(iii) o Plano de Incentivos de Médio Prazo destina-se a recompensar a lealdade dos AE, alinhando os seus interesses com os dos accionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da nossa organização. Actualmente, os valores objectivo são definidos como uma percentagem do Prémio de Desempenho Anual objectivo. Para os administradores executivos, tais valores representam entre 50% e 100% do Prémio de Desempenho Anual objectivo. Os valores atribuídos derivam de um ou mais KPI's alinhados com a criação de valor para os accionistas e idênticos para todos os AE.

Administradores não executivos

Propõe-se que a remuneração dos administradores não executivos (ANE) seja 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); (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual não sendo atribuível qualquer outro valor a título de remuneração ou outra compensação variável aos ANE. Esta remuneração fixa pode ser incrementada de até 6% 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, conforme negociado anualmente sob supervisão do Conselho Fiscal e da Comissão de Auditoria e Finanças.

Mesa da Assembleia Geral

Propõe-se que a remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral da sociedade

Comissão de Vencimentos da Sonae Indústria, SGPS, SA

consista numa retribuição fixa, determinada tendo em conta a situação da sociedade e as práticas de mercado.

Propõe-se ainda que a política de remuneração e compensação ora proposta vigore até ao termo do mandato dos órgãos sociais presentemente em curso, correspondente ao triénio 2006-2008.

Pela Comissão de Vencimentos,

Bruno Walter Lehmann

José Neves Adelino