

Sonae Indústria, SGPS, SA
Lugar do Espido Via Norte
Apartado 1096
4470-177 Maia Portugal



Telefone (+351) 22 010 04 00
Fax (+351) 22 010 05 43
www.sonaeindustria.com

ASSEMBLEIA GERAL DE ACCIONISTAS

A Assembleia Geral Anual de Acionistas da **Sonae Indústria, SGPS, S.A.**, reuniu no dia 31 de Março de 2015, pelas 10 horas, no Lugar do Espido, Via Norte, na Maia, tendo estado presentes o Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Sr. Dr. Agostinho Cardoso Guedes, e a Secretária, Sr^a. Dr^a. Daniela Baptista.

Estiveram presentes ou representados acionistas titulares de 7.918.432.335 ações representativas de 69,761% do capital social da **Sonae Indústria, SGPS, S.A.**, tendo sido admitido o voto relativamente a 7.918.432.335 ações representativas de 69,761% do capital social.

Tendo deliberado sobre a seguinte ordem de trabalhos:

| PONTO | ORDEM DE TRABALHOS |
|-------|---|
| 1 | Discutir e deliberar sobre o relatório de gestão, balanço e contas, individuais e consolidadas, relativos ao exercício de 2014 |
| 2 | Deliberar sobre a proposta de aplicação de resultados relativos ao exercício de 2014 |
| 3 | Proceder à apreciação geral da administração e fiscalização da Sociedade |
| 4 | Deliberar sobre a ratificação da cooptação efetuada no Conselho de Administração |
| 5 | Deliberar sobre a eleição dos membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Comissão de Vencimentos para novo mandato (2015/2017) |
| 6 | Deliberar sobre a eleição do Revisor Oficial de Contas da Sociedade para o novo mandato (2015/2017) |
| 7 | Deliberar sobre a declaração da Comissão de Vencimentos relativa à política de remunerações dos órgãos sociais e dirigentes, bem como sobre o plano de atribuição de ações e respectivo regulamento |
| 8 | Deliberar sobre a remuneração dos membros da Comissão de Vencimentos |
| 9 | Deliberar sobre a aquisição e alienação de ações próprias até ao limite legal de 10% |
| 10 | Deliberar sobre a aquisição e alienação de obrigações próprias até ao limite legal de 10% |
| 11 | Deliberar sobre a aquisição e/ou detenção de ações representativas do capital social desta Sociedade, por sociedades dela direta ou indiretamente dependentes |

Foram submetidos à deliberação da Assembleia Geral, além das propostas apresentadas, o Relatório de Gestão e demais documentos de prestação de contas, incluindo o Relatório sobre o Governo da Sociedade, o Relatório e Parecer do Conselho Fiscal e a Certificação Legal das Contas.



| PONTO | PROPOSTAS APRESENTADAS |
|-------|---|
| 1 | Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: Propõe-se que o Relatório de Gestão, Contas individuais e consolidadas e respectivos anexos, relativos ao exercício de 2014, sejam aprovados tal como apresentados. |
| 2 | Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: A Sonae Indústria, SGPS, SA, enquanto empresa gestora das participações sociais do grupo, com base nas contas individuais, gerou um Resultado Líquido negativo no exercício de 2014 de 132.057.821,66 euros. O Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral de Acionistas que este Resultado Líquido negativo seja levado a resultados transitados. |
| 3 | Proposta apresentada pela acionista Efanor Investimentos, SGPS, S.A.: Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança aos órgãos de administração e fiscalização da sociedade. |
| 4 | Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: Propõe-se que se delibere ratificar a cooptação efetuada pelo Conselho de Administração, em doze de Novembro de dois mil e catorze, de Carlos António Rocha Moreira da Silva, para ocupar o lugar em aberto no Conselho de Administração em virtude da renúncia de João Paulo dos Santos Pinto, conforme consta da certidão do registo comercial da sociedade (anexa-se à presente proposta parte da certidão comercial de onde constam as respectivas inscrições). Mais se propõe que se delibere fixar a caução do administrador eleito em € 250.000 (duzentos e cinquenta mil euros), por qualquer das formas permitidas por lei. Propõe-se ainda que o administrador eleito seja autorizado a exercer cargos de administração em sociedades, direta ou indiretamente, participadas pela sociedade Efanor Investimentos, SGPS, S.A., não se aplicando qualquer limite ao acesso a informação sensível nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 398º do Código das Sociedades Comerciais. Acompanha esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do art.º 289º do Código das Sociedades Comerciais. |
| 5 | Proposta apresentada pela acionista Efanor Investimentos, SGPS, S.A.: Propõe-se: Um – que se delibere eleger para integrar a Mesa da Assembleia Geral, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e a Comissão de Vencimentos, para o triénio 2015/2017: <u>Mesa da Assembleia Geral:</u> - Carlos Manuel de Brito do Nascimento Lucena - Presidente - Maria Daniela Farto Baptista Passos - Secretário <u>Conselho de Administração:</u> - Duarte Paulo Teixeira de Azevedo - Carlos António Rocha Moreira da Silva - Albrecht Olof Lothar Ehlers - Javier Vega de Seoane Azpilicueta - José Joaquim Romão de Sousa - Rui Manuel Gonçalves Correia - George Christopher Lawrie - Kurt Jan Bergmann <u>Conselho Fiscal:</u> - Manuel Heleno Sismeiro – Presidente - Óscar José Alçada da Quinta - António Augusto Almeida Trabulo - Paulo Manuel Carvalho da Silva - Suplente <u>Comissão de Vencimentos:</u> - Efanor Investimentos, SGPS, S.A., representada por Duarte Paulo Teixeira de Azevedo - Imparfin – SGPS, S.A., representada por José Fernando Oliveira de Almeida Côrte-Real |



| | |
|---|---|
| | <p>- Prof. José Manuel Neves Adelino.</p> <p>Dois – que a caução dos membros do Conselho de administração e do Conselho Fiscal a eleger seja fixada em € 250.000 (duzentos e cinquenta mil euros), a prestar por qualquer das formas permitidas por lei.</p> <p>Três – que os administradores a eleger sejam autorizados a exercer cargos de administração em sociedades, direta ou indiretamente, participadas pela sociedade Efanor Investimentos, SGPS, S.A., não se aplicando qualquer limite ao acesso a informação sensível nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 398º do Código das Sociedades Comerciais.</p> <p>Acompanha esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do art.º 289º do Código das Sociedades Comerciais.</p> |
| 6 | <p>Proposta apresentada pelo Conselho Fiscal da Sonae Indústria:</p> <p>Nos termos do estabelecido na alínea b) do n.º 2 do Artigo 420.º do Código das Sociedades Comerciais, o Conselho Fiscal propõe à Assembleia Geral que se delibere eleger como Revisor Oficial de Contas da sociedade, para o triénio 2015/2017: PriceWaterHouseCoopers & Associados - SROC, Lda. representada por Hermínio António Paulos Afonso.</p> <p>O Conselho Fiscal na elaboração da presente proposta teve em consideração a qualidade do trabalho desenvolvido e a experiência acumulada no sector de atividade onde a Sonae Indústria se integra, quer da sociedade de revisores oficiais de contas cuja eleição se propõe, quer das entidades que integram a mesma rede daquela nos países onde a Sonae Indústria detém, direta ou indiretamente, sociedades participadas, compreendidas nas suas contas consolidadas e onde aquelas entidades são os auditores externos das sociedades participadas pela Sonae Indústria. Esta experiência e as sinergias já alcançadas constituem, na nossa opinião, uma mais-valia que tem de ser tida em consideração.</p> <p>Ponderados aqueles factos e a dimensão dos encargos a suportar pela Sonae Indústria numa eventual substituição, é nossa convicção que a permanência daquela sociedade de revisores oficiais de contas no exercício de funções não elimina, nem condiciona, a idoneidade e a independência com que aquela sociedade as vem exercendo.</p> <p>Acompanha esta proposta as informações impostas pela alínea d) do n.º 1 do art. 289º do Código das Sociedades Comerciais.</p> |
| 7 | <p>Proposta apresentada pela Comissão de Vencimentos da Sonae Indústria:</p> <p>A Comissão de Vencimentos propõe que seja aprovada a seguinte declaração relativa à política de remuneração e compensação dos órgãos sociais e dos dirigentes da sociedade:</p> <p>1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação:</p> <p>A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sonae Indústria e dos seus dirigentes, adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão de Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e 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, com vista à sua sustentabilidade.</p> <p>Na determinação da política retributiva são tomadas como elemento comparativo para a fixação da remuneração, por um lado, as referências de mercado fornecidas pelos diversos estudos disponíveis em Portugal e nos demais mercados europeus, nomeadamente os elaborados pelo consultor especializado <i>Hay Group</i> e, por outro lado, as sociedades emittentes de valores mobiliários admitidos à negociação comparáveis.</p> <p>A remuneração fixa dos administradores é fixada em função do nível de responsabilidade do administrador, é objeto de revisão anual e posiciona-se na mediana em circunstâncias comparáveis.</p> <p>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.</p> <p>As remunerações fixas e o plano de incentivos são deliberados pela Comissão de</p> |



Vencimentos em diálogo com a Comissão de Nomeação 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 de desempenho essencialmente quantificados “*Personal Key Performance Indicators*” (*Personal KPIs*). O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efetiva, asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objetivos estratégicos definidos e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a atividade social.

Para o apuramento da componente variável da remuneração é efetuada 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 atividade da empresa, o desempenho e os contributos individuais para o sucesso coletivo 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 efetiva de, pelo menos cinquenta por cento 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 calculada com base em ações da sociedade, sendo-lhe aplicável o Plano de Prémio Variável de Médio Prazo nos termos do respetivo 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, 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, fiscalização e demais dirigentes, sem prejuízo da Comissão de Vencimentos ter a faculdade de proceder ao pagamento de parte das quantias devidas através da atribuição de planos de poupança reforma.

Para assegurar a efetividade e transparência dos objetivos 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.

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

Administradores Executivos (AE)

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* 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, 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, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele que diz respeito e condicionado à concretização dos objetivos 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 AE às flutuações no preço da ação é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos AE com os dos acionistas.

(i) A remuneração fixa do AE é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada por cada AE e é objeto de revisão anual. A cada AE é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. Os AE estão classificados nos grupos funcionais “*Group Leader*”, “*Group Senior Executive*” e “*Senior Executive*”. As classificações funcionais estão estruturadas tendo por base o modelo internacional *Hay* de 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 AE 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 atribuído depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efetuada a avaliação de desempenho. O valor do prémio variável dos AE sem responsabilidade geográfica específica, assenta nos resultados dos KPI's da sociedade, a 100%, sendo que 70% resultam do Operational Cash Flow e 30% dos Custos Fixos. Estes resultados serão depois sujeitos a um fator multiplicador decorrente da avaliação de desempenho, podendo variar de 0 a 150%, consoante a classificação do desempenho individual atribuída ao AE. No que diz respeito aos AE com responsabilidades geográficas, o cálculo é semelhante ao anteriormente descrito, mas o resultado combinado do Operational Cash-Flow e dos Custos Fixos da sociedade tem um peso de 70%, distribuídos em 50% para o Operational Cash-Flow e 20% para os Custos Fixos e o peso da geografia representa os restantes 30%, com 20% atribuídos ao Operational Cash-Flow e 10% aos Custos Fixos. O fator multiplicador decorrente da avaliação de desempenho aplica-se da mesma forma. Dado que a atribuição do respetivo valor está dependente da concretização de objetivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

(a) O Prémio Variável de Curto Prazo

O prémio variável de curto prazo equivale, no máximo a 50% do valor do prémio variável total. Este prémio é pago, em numerário, no primeiro semestre do ano seguinte ao 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.

(b) O Prémio Variável de Médio Prazo

Este prémio destina-se a reforçar a ligação dos AE à sociedade, alinhando os seus interesses com os dos acionistas, e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global da organização. O valor atribuído corresponde a, no mínimo 50% do prémio variável total.

O valor atribuído em euros será dividido pelo preço médio de cotação, para apuramento de um número de ações a que corresponde. O valor convertido em ações será ajustado por quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (*Total Shareholder Return*) durante um período de diferimento de 3 anos. Durante este período de diferimento, o valor do prémio convertido em ações, poderá ser ainda corrigido pelo grau de cumprimento de KPIs de longo prazo a definir pela Comissão de Vencimentos, de modo a reforçar o alinhamento com os objetivos 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, determinar a existência de uma participação na aquisição das ações a suportar por aqueles, a qual será correspondente a uma percentagem do valor da cotação 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.

Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 40% e 60% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objetivo do prémio variável).

No que se refere ao apuramento de resultados, o valor atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 120% do objetivo previamente definido.

Os pagamentos podem ser efetuados por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstos na lei e nos estatutos.

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 (cerca de 15% está dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração ou de alguma das suas Comissões); (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. A remuneração fixa pode ser incrementada até 5% para os ANE que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração. Não existe 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, 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

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é 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

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral da sociedade consiste numa quantia 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 política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes, será equivalente à adotada 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.

3. Cumprimento das alíneas b) e d) (sic) da Recomendação II.3.3 da CMVM

Em observância do estabelecido na referida Recomendação declara-se que:

a) no desenho 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. 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 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 sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon, sendo os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais os seguintes, por referência ao mercado:

| 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 | Mediante cumprimentos dos KPIs objetivos e subjetivos |
| | | Prémio variável de médio prazo (PVMP) | Terceiro quartil | Mediante cumprimentos dos KPIs objetivos e subjetivos |
| Administradores não executivos Conselho Fiscal Revisor Oficial de Contas | Fixa | Vencimento | Mediana | N/A |
| | Fixa | Vencimento | Mediana | N/A |
| | Fixa | Vencimento | Mediana | N/A |

b) a sociedade não assumirá quaisquer responsabilidades de natureza contratual que tenham por objeto e efeito a exigibilidade de quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessão de funções de administradores, sem prejuízo do regime da responsabilidade legal aplicável em matéria de destituição de administradores sem justa causa.

**Anexo à Declaração da Comissão de Vencimentos sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais e Dirigentes da sociedade
PLANO DE ATRIBUIÇÃO DE ACÇÕES SONAE INDÚSTRIA
(Prémio Variável de Médio Prazo – PVMP)**

Características e Regulamento

1. Características do PVMP

O PVMP é uma das componentes da Política Retributiva da Sonae Indústria. Esta componente distingue-se das restantes por ter um carácter restrito e casuístico, cuja atribuição é condicionada às regras de elegibilidade descritas neste documento.

O PVMP proporciona aos elegíveis a possibilidade de partilharem com os acionistas o valor criado, pela sua intervenção direta na definição da estratégia e na gestão dos negócios, na justa medida do resultado da avaliação anual do seu desempenho.

2. Enquadramento do PVMP

O PVMP constitui uma forma de alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os objetivos da organização, reforçando o seu compromisso e fortalecendo a perceção da importância da sua performance para o sucesso da Sonae Indústria, com expressão na capitalização bolsista do título.

3. Elegibilidade

São elegíveis para efeitos de atribuição do PVMP os administradores executivos da Sonae Indústria e das suas dominadas.

De acordo com a política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração são igualmente elegíveis para a atribuição do PVMP os colaboradores, a quem por via dessa política seja aplicável o presente plano.



| Membros Elegíveis | Valor de referência do prémio variável de médio prazo (% do Prémio Variável total objetivo) |
|---|--|
| <i>Administradores Executivos Sonae Indústria</i> | pelo menos 50% |
| <i>Administradores Executivos Negócios</i> | pelo menos 50% |
| <i>Colaboradores</i> | termos a definir pelo Conselho de Administração de cada sociedade |

4. Duração do Plano
O PVMP é constituído anualmente, por períodos de três anos. A partir do início do terceiro plano consecutivo, ocorrerá, a cada momento, a sobreposição de três planos trienais.

5. Valor de referência do PVMP
O PVMP é valorizado à data de atribuição a preços representativos da cotação do título, no mercado de ações em Portugal, considerando para o feito o valor mais favorável correspondente à cotação do fecho do primeiro dia útil subsequente à Assembleia Geral ou a cotação média (considerando-se para o efeito da determinação da cotação média, a cotação de fecho nos 30 dias de negociação anteriores à data da realização da Assembleia Geral).
Aos membros abrangidos é atribuído o direito à aquisição de um número de ações determinado pelo quociente entre o valor do prémio variável de médio prazo atribuído e o valor de cotação à data da atribuição apurado nos termos do paragrafo anterior, podendo tal direito ser exercido decorridos três anos após a atribuição, o qual poderá ainda ser corrigido, ao longo do período de diferimento pelo grau de cumprimento de KPIs de longo prazo, a definir pela Comissão de Vencimentos, de modo a reforçar o alinhamento com os objetivos 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, determinar a existência de uma comparticipação na aquisição das ações a suportar por aqueles, a qual será correspondente a uma percentagem do valor de cotação das ações, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos.
No caso de, posteriormente à atribuição do direito e antes do seu exercício, se verificar distribuição de dividendos, alteração do valor nominal das ações ou alteração do capital social da sociedade ou qualquer outra modificação na estrutura do capital da sociedade com impacto na expressão económica dos direitos atribuídos, o número de ações cujo direito de aquisição tenha sido atribuído ajustado para um número equivalente tendo em conta o efeito das referidas alterações.

6. Entrega pela Sociedade
No momento do exercício do direito de aquisição de ações atribuído no âmbito do PVMP, a sociedade reserva-se o direito de entregar, em substituição das ações, o numerário equivalente ao seu valor de mercado à data do respectivo exercício.

7. Vencimento do PVMP
O direito de aquisição das ações atribuídas pelo PVMP vence-se decorridos três anos após a sua atribuição.

8. Condições do exercício do direito
O direito ao exercício do direito de aquisição das ações atribuídas nos termos do Plano caduca se ocorrer a cessação do vínculo entre o membro e a sociedade antes de decorrido o período de três anos subsequente à sua atribuição, sem prejuízo do disposto nos parágrafos seguintes.
O direito manter-se-á em vigor no caso de incapacidade permanente ou morte do membro, sendo, neste caso, o pagamento efetuado ao próprio ou aos seus herdeiros na data do respectivo vencimento.
Em caso de reforma do membro o direito atribuído poderá ser exercido na respectiva



| | |
|---|---|
| | <p>data de vencimento.</p> <p>A presente política aplicar-se-á a todos os planos em aberto cujos títulos não tenham ainda sido transmitidos.</p> |
| 7 | <p>Proposta apresentada pela acionista Efanor Investimentos, SGPS, S.A.:</p> <p>A Efanor Investimentos SGPS, S.A., tendo em consideração que o plano de reestruturação da Sonae Indústria se encontra praticamente concluído, considera que o objetivo principal da organização deve agora ser o de aumentar a produtividade e a rentabilidade dos negócios existentes, com vista à criação de valor para os seus acionistas. A componente variável da remuneração dos administradores executivos, deve estar alinhada com aqueles objetivos estratégicos. Não sendo a indexação daquela componente variável à cotação das ações da Sonae Indústria, SGPS, SA, a forma mais direta de garantir aquele alinhamento, propõe que, em alternativa à proposta apresentada pela Comissão de Vencimentos da Sonae Indústria, seja aprovada a seguinte declaração relativa à política de remuneração e compensação dos órgãos sociais e dos dirigentes da sociedade:</p> <p>1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação:</p> <p>A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais da Sonae Indústria e dos seus dirigentes, adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão de Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e 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, com vista à sua sustentabilidade.</p> <p>Na determinação da política retributiva são tomadas como elemento comparativo para a fixação da remuneração, por um lado, as referências de mercado fornecidas pelos diversos estudos disponíveis em Portugal e nos demais mercados europeus, nomeadamente os elaborados pelo consultor especializado <i>Hay Group</i> e, por outro lado, as sociedades emittentes de valores mobiliários admitidos à negociação comparáveis.</p> <p>A remuneração fixa dos administradores é fixada em função do seu nível de responsabilidade, sendo objeto de revisão anual e posiciona-se na mediana em circunstâncias comparáveis.</p> <p>Além da remuneração fixa, os administradores executivos participam de um plano de incentivos, com uma componente variável que se divide em três elementos, um de curto prazo, outro de médio prazo e outro de longo prazo. A remuneração total posiciona-se no que diz respeito à remuneração fixa, na mediana, e no nono decil no que diz respeito à componente variável, sendo que a remuneração total se posiciona no terceiro quartil, em circunstâncias comparáveis.</p> <p>As remunerações fixas e o plano de incentivos são deliberados pela Comissão de Vencimentos em diálogo com a Comissão de Nomeação e Remunerações do Conselho de Administração.</p> <p>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.</p> <p>Este plano de incentivos é estabelecido com base num conjunto de indicadores de desempenho a nível do negócio, de cariz essencialmente económico e financeiro, também designados por “Key Performance Indicators of Business Activity” (ou Business KPIs), como também a nível individual, designados por “Personal Key Performance Indicators (ou Personal KPIs).</p> <p>O conteúdo dos indicadores de desempenho e o seu peso específico na determinação da remuneração efetiva, asseguram o alinhamento dos administradores executivos com os objetivos estratégicos definidos para a organização e o cumprimento das normas legais em que se enquadra a atividade social.</p> <p>Para o apuramento do plano de incentivos é efetuada 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</p> |



após serem conhecidos os resultados da sociedade.

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

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, 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, fiscalização e demais dirigentes, sem prejuízo da Comissão de Vencimentos ter a faculdade de proceder ao pagamento de parte das quantias devidas através da atribuição de planos de poupança reforma.

Para assegurar a efetividade e transparência dos objetivos 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.

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

Administradores Executivos (AE)

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* 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, que é paga por referência ao período de um ano (os vencimentos são pagos em 12 meses) e um subsídio de responsabilidade anual, (ii) uma componente variável que engloba três elementos, (ii.1) um primeiro elemento de Curto Prazo, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito, subordinado à concretização dos objetivos fixados no ano anterior, pago imediatamente após a sua atribuição, (ii.2) um segundo elemento de Médio Prazo, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele que diz respeito, condicionado à concretização de objetivos e pago após um diferimento pelo período de 3 anos, e (ii.3) um terceiro elemento de Longo Prazo, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito, condicionado à concretização de objetivos fixados em cada um dos cinco anos seguintes e pago 5 anos após a atribuição.

(i) A componente fixa da remuneração (RF) dos AE é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada por cada AE e é objeto de revisão anual. A cada AE é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. Os AE estão classificados nos grupos funcionais “*Group Leader*”, “*Group Senior Executive*” e “*Senior Executive*”. As classificações funcionais estão estruturadas tendo por base o modelo internacional *Hay* de classificação de funções corporativas, com o objetivo de facilitar comparações de mercado e promover a equidade interna.

(ii) A componente variável da remuneração (RV), visa orientar e recompensar os AE pelo cumprimento de objetivos pré-determinados e reforçar o alinhamento dos AE com os interesses dos acionistas e aumentar a consciencialização quanto à importância do respetivo desempenho se orientar de uma forma sustentada para o sucesso global da organização. Estes objetivos devem basear-se em indicadores de desempenho da empresa, das equipas de trabalho sob a responsabilidade do AE e do seu próprio



desempenho individual. Esta componente variável será atribuída depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efetuada a avaliação de desempenho.

(c) Prémio Variável de Curto Prazo

O valor objetivo do prémio variável de curto prazo equivale no máximo a 1/3 do valor objetivo da componente variável total.

O valor do prémio variável dos AE sem responsabilidade geográfica específica, assenta nos resultados dos KPI's consolidados da sociedade, sendo que 50% resultam do Operational Cash Flow, 20% dos Custos Fixos e 30% de outros indicadores de performance a definir anualmente pela Comissão de Vencimentos. Estes resultados serão depois sujeitos a um fator multiplicador decorrente da avaliação individual de desempenho, podendo variar de 0 a 150%, consoante a classificação do desempenho individual atribuída ao AE.

No que diz respeito aos AE com responsabilidades geográficas, o cálculo é semelhante ao anteriormente descrito, mas o resultado combinado do Operational Cash-Flow e dos Custos Fixos consolidados da sociedade tem um peso de 50%, distribuídos em 35% para o Operational Cash-Flow e 15% para os Custos Fixos, o peso da geografia representa 20%, com 15% atribuídos ao Operational Cash-Flow e 5 % aos Custos Fixos e os remanescentes 30% dependem de outros indicadores de performance, nomeadamente relativos à performance das equipas funcionais sobre orientação do AE, a definir anualmente pela Comissão de Vencimentos. O fator multiplicador decorrente da avaliação de desempenho individual aplica-se da mesma forma.

(d) Prémio Variável de Médio Prazo (Diferido por 3 anos)

O prémio variável de médio prazo (PVMP) dos AE destina-se a reforçar o alinhamento dos AE com os objetivos estratégicos da sociedade e com os interesses dos acionistas. O pagamento do valor atribuído será diferido por 3 anos e ajustado proporcionalmente em cada um dos três anos subsequentes ao ano a que dizem respeito, na proporção de um terço em cada ano. Os indicadores a utilizar são (i) o aumento do valor teórico dos capitais próprios (calculado utilizando um múltiplo de Ebitda Recorrente), que terá um peso de 60%, e (ii) o aumento da produtividade em euros a preços constantes por empregado, com um peso de 40%.

(e) Prémio Variável de Longo Prazo (Diferido por 5 anos)

O prémio variável de longo prazo (PVLP) dos AE destina-se a aumentar a consciencialização da importância do desempenho de uma forma sustentada para o sucesso global da organização. É de valor igual em euros ao do Prémio Variável de Curto Prazo atribuído, será diferido por um período de 5 anos e apenas será devido se a sociedade registar lucros consolidados em todos os anos do período de diferimento e se estes forem, em cada ano, de montante igual ou superior a 20% do Capital Próprio consolidado registado no início do ano a que respeitam.

Considerando todos os elementos de curto, médio e longo prazo, da componente variável, o valor do objetivo pré-definido varia entre 50% e 70% da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objetivo da componente variável).

No que se refere ao apuramento de resultados, o valor total atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 200% do objetivo total previamente definido.

Os pagamentos podem ser efetuados por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstos na lei e nos estatutos, a critério da Comissão de Vencimentos, podendo nomeadamente a Comissão de Vencimentos, a seu livre critério, determinar o recebimento de qualquer uma das partes da componente variável, através da alienação de ações da Sonae Indústria, SGPS, SA a desconto. Esse desconto corresponde a uma participação na aquisição das ações a suportar pelas pessoas a quem foi atribuída a componente variável da remuneração, a qual será correspondente a uma percentagem do valor de cotação das ações, à data da transmissão dos títulos, com o limite máximo de 5% daquele valor

O direito de recebimento das partes diferidas da componente variável da remuneração, caduca se ocorrer a cessação do vínculo entre o membro e a sociedade antes da data do seu vencimento.

O direito manter-se-á, contudo em vigor no caso de incapacidade permanente ou morte



do membro, sendo, neste caso, o pagamento efetuado ao próprio ou aos seus herdeiros na data do respetivo vencimento.

Em caso de reforma do membro o direito atribuído poderá ser exercido na respetiva data de vencimento.

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 (cerca de 15% está dependente da presença nas reuniões do Conselho de Administração ou de alguma das suas Comissões); (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. A remuneração fixa pode ser incrementada até 5% para os ANE que presidam a uma Comissão do Conselho de Administração. Não existe 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, 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

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é 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

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral da sociedade consiste numa quantia 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 comercial do emitente.

A política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes, será equivalente à adotada 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.

São também elegíveis para efeitos de atribuição da componente variável, os administradores executivos das sociedades dominadas pela Sonae Indústria, bem como e de acordo com a política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração são igualmente elegíveis para a atribuição daquele componente os colaboradores, a quem por via dessa política seja aplicável o plano de incentivos.

3. Cumprimento das alíneas b) e d) (sic) da Recomendação II.3.3 da CMVM

Em observância do estabelecido na referida Recomendação declara-se que:

a) no desenho 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. 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 média



| | | | | | |
|---|--|--------------------|--|--|---|
| | <p>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 sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon, sendo os montantes máximos potenciais a serem pagos aos membros dos órgãos sociais os seguintes, por referência ao mercado:</p> | | | | |
| | Conselho de Administração | Componentes | Posicionamento no mercado | Circunstâncias em que montantes são devidos | |
| | Administrador es Executivos | Fixa | Vencimento base | Mediana | N/A |
| | | Variável | <i>Elemento variável de curto prazo</i> | <i>Nono decil</i> | <i>Mediante cumprimento dos KPIs objetivos e subjetivos</i> |
| | | | <i>Elemento variável de médio prazo</i> | | <i>Mediante cumprimento dos KPIs objetivos</i> |
| | <i>Elemento variável de longo prazo</i> | | <i>Mediante cumprimento dos KPIs objetivos</i> | | |
| | Administrador es não executivos Conselho Fiscal Revisor Oficial de Contas | Fixa | Vencimen to | Mediana | N/A |
| | | Fixa | Vencimen to | Mediana | N/A |
| | | Fixa | Vencimen to | Mediana | N/A |
| | <p>b) a sociedade não assumirá quaisquer responsabilidades de natureza contratual que tenham por objeto e efeito a exigibilidade de quaisquer pagamentos relativos à destituição ou cessão de funções de administradores, sem prejuízo do regime da responsabilidade legal aplicável em matéria de destituição de administradores sem justa causa.</p> | | | | |
| 8 | <p>Proposta apresentada pela acionista Efanor Investimentos, SGPS, S.A.: Propõe-se que a política de remunerações para os membros da Comissão de Vencimentos a adotar, para o mandato 2015/2017, consista na atribuição do valor fixo anual de € 5 000 (cinco mil euros) a cada um dos respectivos membros que não seja membro de qualquer outro órgão social da Sonae Indústria, SGPS, S.A. ou de Comissão de Vencimentos de qualquer sociedade em relação de domínio ou de grupo com a Efanor Investimentos, SGPS, S.A.</p> | | | | |
| 9 | <p>Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:</p> <p>a) adquirir, durante os próximos dezoito meses, ações representativas do capital social da própria sociedade, em Mercado Regulamentado e/ou fora de Mercado Regulamentado no caso da alienante ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição acrescido de 10%, por ação, dentro do limite legal de 10% do capital social desta sociedade (n.º 2 do art.º 317.º do Código das Sociedades Comerciais), incluindo-se neste limite as ações desta sociedade adquiridas por sociedade dela dependentes;</p> <p>b) alienar, durante os próximos dezoito meses e dentro dos limites legais, um número mínimo de cem ações representativas do capital social da própria sociedade, em Mercado Regulamentado e/ou fora de Mercado Regulamentado no caso da adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da alienação deduzido de 10%, por ação.</p> <p>Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a</p> | | | | |



| | |
|----|--|
| | <p>oportunidade das referidas operações - podendo as mesmas consubstanciar a alienação ou atribuição de ações a administradores e quadros da sociedade ou de sociedades em relação de domínio ou de grupo, nos exatos termos da respectiva política – sempre tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas.</p> |
| 10 | <p>Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:</p> <p>a) adquirir, durante os próximos dezoito meses e dentro do limite legal de 10% por emissão, obrigações emitidas pela própria sociedade, em Mercado Regulamentado e/ou fora de Mercado Regulamentado no caso da alienante ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da aquisição acrescido de 10%, por obrigação;</p> <p>b) alienar, durante os próximos dezoito meses e dentro dos limites legais, um número mínimo de cem obrigações emitidas pela própria sociedade, em Mercado Regulamentado e/ou fora de Mercado Regulamentado no caso da adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta sociedade, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da alienação deduzido de 10%, por obrigação;</p> <p>c) decidir sobre a oportunidade das operações referidas nas alíneas a) e b) supra, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas.</p> |
| 11 | <p>Proposta apresentada pelo Conselho de Administração da Sonae Indústria: Propõe-se deliberar, nos termos do n.º 2 do Artigo 325.º-B do Código das Sociedades Comerciais, autorizar a aquisição e a detenção de ações próprias desta sociedade, por parte de sociedades que, no momento da aquisição, sejam direta ou indiretamente dependentes desta sociedade, nos termos do Artigo 486.º do mesmo diploma legal.</p> <p>Tais aquisições poderão ser efetuadas, durante os próximos dezoito meses, em Mercado Regulamentado e/ou fora de Mercado Regulamentado no caso da alienante ser esta sociedade ou uma sociedade direta ou indiretamente dominada por esta, por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data da aquisição acrescido de 10%, por ação, dentro do limite legal de 10% do capital social desta sociedade, incluindo-se neste limite as ações desta sociedade diretamente por si adquiridas.</p> <p>A aquisição ora autorizada deverá ser concretizada pelos Conselhos de Administração daquelas sociedades, tendo em conta as respectivas necessidades, nomeadamente a alienação ou atribuição de ações a administradores e quadros no âmbito da respectiva política, bem como as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus acionistas.</p> |

Tendo as propostas apresentadas obtido a seguinte votação:

| VOTAÇÃO | | | | | |
|---------|---------------|------|--------|---|---|
| PONTO | A FAVOR | | CONTRA | | N.º ACÇÕES RELATIVAS AOS VOTOS EMITIDOS |
| | VOTOS | % | VOTOS | % | |
| 1 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 2 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |



| | | | | | |
|-------------------------------|---------------|------|---|---|---------------|
| 3 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 4 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 5 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 6 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 7 (Proposta CV) | - | - | - | - | - |
| 7 (Proposta Acionista) | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 8 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 9 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 10 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |
| 11 | 7.918.432.335 | 100% | - | - | 7.918.432.335 |