

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 1

PROPOSTA



Propõe-se que o Relatório de Gestão, Contas individuais e consolidadas e respectivos anexos, relativos ao exercício de 2016, sejam aprovados tal como apresentados.

Maia, 23 de Fevereiro de 2017

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 2

PROPOSTA

Nos termos legais e estatutários, o Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral que os resultados positivos do exercício, no montante de € 8.738.315,63 (oito milhões setecentos e trinta oito mil trezentos e quinze euros e sessenta e três cêntimos), sejam aplicados da seguinte forma:

| | |
|----------------|-----------------|
| Reserva Legal: | € 436.915,78 |
| Dividendos: | € 8.301.399,85. |

O Conselho de Administração propõe ainda que o dividendo ilíquido a distribuir seja de 0,10 euros por acção, usando para o efeito, Reservas Livres no montante de € 16.698.600,15 para perfazer a mencionada distribuição de dividendos.

Maia, 23 de Fevereiro de 2017

Pelo Conselho de Administração,



EFANOR INVESTIMENTOS, SGPS, SA

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral
da Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

PROPOSTA

Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança aos órgãos de administração e fiscalização da sociedade.

Porto, 3 de Março de 2017

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 4

PROPOSTA

A Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do Art.º 2º da Lei 28/2009 de 19 de Junho, a presente Declaração sobre a Política de Remuneração e Compensação dos órgãos sociais e dos dirigentes da Sociedade, nos seguintes termos:

1. Princípios da Política de Remuneração e Compensação dos Órgãos Sociais e dos Dirigentes

A política de remuneração e compensação aplicável aos órgãos sociais e aos dirigentes da Sociedade adere às orientações comunitárias, à legislação nacional e às recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) (concretamente as contidas na secção – III. Remunerações – do Código de Governo das Sociedades da CMVM (2013), sendo 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

No desenho da Política de Remuneração e Compensação dos membros da Sociedade é objectivo 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 fornecidas pelos principais estudos realizados para Portugal e mercados europeus, servindo actualmente de referente os estudos de mercado da Mercer e HayGroup.

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 factores, 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 directa 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 | <i>Vencimento base</i> | <i>Mediana</i> |
| | Variável | <i>Prémio variável de curto prazo (PVCP)</i> | <i>Terceiro quartil</i> |
| | | <i>Prémio variável de médio prazo (PVMP)</i> | <i>Terceiro quartil</i> |
| Administradores não executivos | Fixa | <i>Vencimento</i> | <i>Mediana</i> |
| Conselho Fiscal | Fixa | <i>Vencimento</i> | <i>Mediana</i> |
| Revisor Oficial de Contas | Fixa | <i>Vencimento</i> | <i>Mediana</i> |

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 colectivo. Em caso de não concretização de objectivos 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 interesses accionistas

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

Transparência

Todos os aspectos 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 Sociedade, 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 respectivo 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 outros dirigentes.

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

Para assegurar a efectividade e transparência dos objectivos 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;
- não devem alienar, durante o mandato iniciado em 2015, as acções da Sociedade que lhe tenham sido atribuídas por via do Plano de Prémio Variável de Médio Prazo até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

2. Em concretização dos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros dos órgãos sociais e dirigentes 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 colectivo, prevenindo comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objectivo 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) um prémio variável, atribuído no primeiro semestre do ano seguinte àquele a que diz respeito e condicionado à concretização dos objectivos fixados do 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 administradores executivos às flutuações no preço da acção é a forma mais apropriada de alinhar os interesses dos administradores com os dos accionistas.

- (i) A remuneração fixa do administrador executivo é definida em função das competências pessoais e do nível de responsabilidade da função desempenhada por



cada administrador executivo e é objecto de revisão anual. A cada administrador executivo é atribuída uma classificação designada internamente por Grupo Funcional. Os administradores executivos estão classificados nos Grupos Funcionais como “Group Leader”, “Group Senior Executive” ou “Senior Executive”. Os Grupos Funcionais estão estruturados tendo por base a metodologia internacional da Hay para classificação de funções corporativas, com o objectivo de facilitar comparações com o mercado e promover a equidade interna.

(ii) O prémio variável visa orientar e recompensar os administradores executivos pelo cumprimento de objectivos 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 efectuada a avaliação de desempenho. O valor do prémio variável é apurado através da concretização de KPIs colectivos, departamentais e individuais. Cerca de setenta por cento do valor é determinado pelos KPIs de negócio, económicos e financeiros. Trata-se de indicadores objectivos que se encontram divididos em KPIs colectivos e departamentais. Os KPIs colectivos 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 directamente influenciados pelo desempenho do administrador executivo. Os restantes trinta por cento derivam dos KPIs Individuais, que podem combinar indicadores subjectivos e objectivos. Dado que a atribuição do respectivo valor está dependente da concretização de objectivos, o seu pagamento não se encontra garantido. Para apuramento da componente variável da remuneração é efectuada 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.

(a) Prémio Variável de Curto Prazo

O prémio variável de curto prazo equivale, no máximo, a cinquenta por cento do valor 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 acções, nos termos e condições previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.

(b) Prémio Variável de Médio Prazo

Este prémio destina-se a reforçar a ligação dos administradores executivos à empresa, alinhando os seus interesses com os dos accionistas e aumentando a consciencialização da importância do respectivo desempenho para o sucesso global da empresa. O valor atribuído corresponde a, no mínimo, cinquenta por cento do prémio variável total.

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 de cotação para apuramento de um número de acções a que corresponde. O valor convertido em acções será ajustado para quaisquer variações ocorridas no capital social ou dividendos (Total Share Returns) durante um período de diferimento de três anos.

Na linha da afirmação de uma política de reforço do alinhamento dos administradores executivos com os interesses de médio prazo da Sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual de desconto conferido aos administradores executivos na aquisição de acções, determinando uma comparticipação na aquisição das acções a suportar por aqueles em montante correspondente a uma percentagem do valor de cotação das



acções, com o limite máximo de cinco por cento do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos.

Na data do 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 objectivo pré-definido varia entre trinta por cento e sessenta por cento da remuneração total anual (remuneração fixa e valor objectivo do prémio variável).

No que se refere ao apuramento de resultados, o valor atribuído tem como limite mínimo 0% e máximo 140% do valor objectivo previamente definido.

O peso da componente variável atribuída na remuneração total anual depende, assim, de dois factores: (i) peso do valor objectivo da componente variável e (ii) grau de cumprimento dos objectivos. A combinação destes dois factores poderá dar origem a um peso real do prémio variável atribuído sobre a remuneração total anual que varia entre os 0% e 68%, conforme se pode verificar pela seguinte tabela exemplificativa:

Ponderação do Prémio Variável atribuído em função da Remuneração Total Anual atribuída*

| KPI global alcançado | Prémio variável objetivo / Remuneração Total Anual objetiva** | | |
|----------------------|---|-----|-----|
| | 33% | 50% | 60% |
| 0% | 0% | 0% | 0% |
| 50% | 20% | 33% | 43% |
| 70% | 26% | 41% | 51% |
| 100% | 33% | 50% | 60% |
| 140% | 41% | 58% | 68% |

* Remuneração fixa mais prémio variável atribuído

** Remuneração fixa mais prémio variável objetivo

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

Administradores não executivos

A remuneração dos administradores não executivos é estabelecida em função de dados do mercado, segundo os seguintes princípios: (1) atribuição de uma remuneração fixa (2) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. 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, na qual se inclui um subsídio de responsabilidade anual, estabelecida tendo em conta as características da Sociedade e as práticas comparáveis do mercado.



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 corresponde a uma quantia fixa que terá em conta as características da Sociedade e as práticas de mercado.

Dirigentes

São considerados dirigentes nos termos do Art.º 248º- B nº 3 do Código dos Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos sociais acima referidos, os responsáveis que possuam um acesso regular a informação privilegiada e participem 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, é 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, 20 de Março de 2017

A Comissão de Vencimentos,

Duarte Paulo Teixeira de Azevedo

José Fernando Oliveira de Almeida Corte Real

Anexo à Declaração da Comissão de Vencimentos sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais e Dirigentes da Sociedade

Regulamento sobre os Critérios de atribuição e manutenção da remuneração variável em acções

1. Enquadramento do Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP)

O PVMP faz parte integrante do prémio variável anual e constitui uma forma de alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os objectivos da organização, reforçando o seu compromisso e fortalecendo a percepção da importância da sua performance para o sucesso da Sonae Capital, com expressão na capitalização bolsista do título.

2. Critérios de Elegibilidade

Ficam sujeitos a deferimento do prémio variável anual atribuído os administradores executivos da Sociedade e das suas dominadas, assim como os colaboradores com responsabilidade de âmbito estratégico. O grau de deferimento do prémio variável anual é o seguinte:

| Participantes | Valor de referência do prémio variável de médio prazo (% da remuneração variável total objectivo) |
|---|--|
| Administradores Executivos da Sociedade | Pelo menos 50% |
| Administradores Executivos Negócios | Pelo menos 50% |
| Colaboradores | termos a definir pelo Conselho de Administração de cada Sociedade |

3. Duração do plano

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

4. Vencimento do PVMP

O direito de aquisição das acções atribuídas pelo PVMP vence-se decorrido o período de deferimento.

5. Valor de referência do PVMP

O PVMP é valorizado à data de atribuição a preços representativos da cotação do título, no mercado de acções em Portugal, considerando-se para o efeito o valor

mais favorável correspondente à cotação de 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 anterior à data de realização da Assembleia-Geral).

Aos membros abrangidos é atribuído o direito à aquisição de um número de acções 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 parágrafo anterior. No caso de, posteriormente à atribuição do direito e antes do seu exercício, se verificar distribuição de dividendos, alteração do valor nominal das acções ou de 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 acções cujo direito de aquisição tenha sido atribuído será ajustado para um número equivalente tendo em conta o efeito das referidas alterações.

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 de acções, determinando uma comparticipação na aquisição das acções a suportar por aqueles em montante correspondente a uma percentagem do valor de cotação das acções, com o limite máximo de 5% do seu valor de cotação à data da transmissão dos títulos. Os demais colaboradores a quem tenha sido atribuído aquele direito adquirem as acções nos termos das condições estabelecidas pelo Conselho de Administração de cada Sociedade.

6. Entrega pela Sociedade

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

7. Condições do exercício do direito

O direito ao exercício do direito de aquisição das acções atribuídas no termo do Plano caduca se ocorrer a cessação do vínculo entre o membro e 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 respetivo vencimento.

Em caso de reforma do administrador o direito atribuído poderá ser exercido na respetiva data de vencimento. Para garantia de efectividade e transparência dos objectivos da Política de Remuneração e Compensação foi estabelecido que os administradores executivos da sociedade:

- 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;
- não devem alienar até ao termo do seu mandato, as acções da Sociedade a que tenham acedido por via da atribuição da remuneração variável, até ao limite de duas vezes o valor da remuneração total anual, com excepção daquelas que necessitem ser alienadas para suportar o pagamento de impostos resultantes do benefício dessas mesmas acções.

Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 5

PROPOSTA

Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:

- a) adquirir, durante os próximos dezoito meses, acções representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso da alienante ser (i) uma sociedade directa ou indirectamente dominada por esta sociedade ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente a aquisição em resultado da execução de garantias contratuais de que a sociedade ou uma sociedade directa ou indirectamente sua dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou dação em pagamento, em qualquer dos casos 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 de 10%, com observância do limite consolidado com as acções adquiridas por sociedades dependentes, de 10%, determinado nos termos do n.º 2 do Art.º 317º do Código das Sociedades Comerciais;
- b) alienar durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem acções representativas do capital social da própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado, incluindo no caso da adquirente ser uma sociedade directa ou indirectamente 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 acção.

Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações – podendo as mesmas consubstanciar a alienação ou atribuição de acções aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da sociedade, nos exactos termos em que o prevê a política de remuneração da sociedade – sempre, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da



sociedade e dos seus accionistas, bem como as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Abril e, quando aplicável, o Regulamento Delegado (UE) 2016/1052, da Comissão, de 8 de Março de 2016.

Maia, 23 de Fevereiro de 2017

Pelo Conselho de Administração,



Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 6

PROPOSTA

Propõe-se que se delibere autorizar o Conselho de Administração a:

a) adquirir, durante os próximos dezoito meses e dentro do limite legal de 10% por emissão, obrigações emitidas pela própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso da alienante ser uma sociedade directa ou indirectamente 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;

b) alienar durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem obrigações emitidas pela própria sociedade, através de mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado, incluindo no caso da adquirente ser uma sociedade directa ou indirectamente 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.

Ficando o Conselho de Administração autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações referidas em a) e b) supra, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus accionistas.

Maia, 23 de Fevereiro de 2017

Pelo Conselho de Administração,



Exmo. Senhor
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da
Sonae Capital, SGPS, SA
Lugar do Espido
Via Norte
4471-907 Maia

Ponto n.º 7

PROPOSTA

Propõe-se que se delibere, nos termos do n.º 2 do Artigo 325º- B do Código das Sociedades Comerciais, autorizar a aquisição e a detenção de acções próprias desta sociedade, por parte de sociedades que, no momento da aquisição, sejam, directa ou indirectamente, dependentes desta sociedade, nos termos do Art.º 486º do mesmo diploma legal, efectuando-se as aquisições durante os próximos dezoito meses e dentro do limite consolidado na sociedade dominante de 10%, em mercado regulamentado e/ou fora de mercado regulamentado no caso da alienante ser (i) esta sociedade ou outra sociedade directa ou indirectamente dominada por esta ou (ii) outra entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente a aquisição em resultado da execução de garantias contratuais de que a sociedade ou sociedade directa ou indirectamente sua dominada seja beneficiária ou em resultado do pagamento em espécie ou dação em pagamento, em qualquer dos casos por um valor não inferior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio de cotação dos últimos dez dias anteriores à data de aquisição acrescido de 10%, por acção.

As aquisições ora autorizadas deverão ser concretizadas pelos Conselhos de Administração daquelas sociedades, tendo em conta as respectivas necessidades - nomeadamente a alienação de acções a administradores e quadros no âmbito da respectiva política de remuneração adoptada pela sociedade - bem como as condições de mercado, o interesse da sociedade e dos seus accionistas, e as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Abril e, quando aplicável, o Regulamento Delegado (UE) 2016/1052, da Comissão, de 8 de Março de 2016.

Maia, 23 de Fevereiro de 2017

Pelo Conselho de Administração,