

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral  
da Sonae – SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto n.º1

#### PROPOSTA

Propõe-se que o Relatório de Gestão, Contas individuais e consolidadas e respetivos anexos, relativos ao exercício de 2024, sejam aprovados tal como apresentados.

Maia, 18 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral  
da Sonae – SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto n.º2

### PROPOSTA

Tomando em consideração a política de distribuição de dividendos, a posição financeira do Grupo e a existência de reservas distribuíveis que permitem a observância plena do art.º 32.º do Código das Sociedades Comerciais, o Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral, nos termos legais e estatutários aplicáveis, que:

Os resultados do exercício, no montante de 92.860.746,62 euros, sejam aplicados da seguinte forma:

Reserva Legal: 4.643.037,33 euros;

Dividendos: 88.217.709,29 euros;

E que as Reservas Livres, no valor de 30.202.290,71 euros sejam também distribuídos aos acionistas.

O Conselho de Administração propõe ainda que o dividendo ilíquido a distribuir seja de 0,05921 euros por ação, excluindo-se do dividendo global de 118.420.000,00 euros o montante do dividendo que caberia às ações que, à data da distribuição do dividendo, sejam detidas pela própria sociedade ou por sociedades suas dependentes, que deverá ser afeto a Reservas Livres.

O dividendo ora proposto equivale a um dividend yield de 6,5% face ao preço de fecho a 31 de dezembro de 2024.

Maia, 18 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da  
Sonae - SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto nº 3

**PROPOSTA**

Propõe-se que se delibere conferir um voto de louvor e confiança à atividade desempenhada pelos órgãos de administração e fiscalização da sociedade durante o ano de dois mil e vinte e quatro.

Porto, 19 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral da  
Sonae - SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto n.º 4

### PROPOSTA

Com o propósito de fortalecer a competitividade e numa ótica de reforço do alinhamento e compromisso dos(as) Administradores(as) Executivos(as) com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, e com a sua estratégia empresarial, fortalecendo e premiando a sua contribuição, individual e coletiva, para o sucesso da Sociedade, com vista a contribuir para a sua sustentabilidade, a Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral de Acionistas que delibere a revisão da Política de Remuneração, aprovada na Assembleia Geral Anual de 28 de abril de 2023, e alterada por deliberação da Assembleia Geral Anual de 30 de abril de 2024. A revisão ora proposta à Assembleia Geral de Acionistas assenta, em linha com as melhores práticas de mercado e tendo também em vista o reforço dos valores da meritocracia e da diferenciação do contributo individual decorrente do nível de responsabilidade das funções assumidas por cada Administrador(a) Executivo(a), nas seguintes alterações:

1. A definição dos *Key Performance Indicators* (“KPIs”) subjacentes à atribuição da remuneração variável de curto prazo dos(as) Administradores(as) Executivos(as), passa a considerar duas dimensões, com um peso relativo de 50% cada: (i) os KPIs de criação de valor económico (“KPIs What”), que podem incluir métricas como volume de negócios, resultado direto e *Net Asset Value growth*, e os quais consideram também o contributo individual dos(as) Administradores(as) Executivos(as) e (ii) os KPIs de criação de valor Social e ambiental (“KPIs How”), relacionados com Pessoas, Planeta e outras prioridades estratégicas). Mantém-se nesta última dimensão um KPI de avaliação individual;
2. No que respeita à remuneração variável dos(as) Administradores(as) Executivos(as), o valor do objetivo pré-definido passa a variar entre 35% e 70% da remuneração total anual (composta pela soma da remuneração fixa com o valor objetivo da remuneração variável);
3. No que se refere ao apuramento do valor de remuneração variável atribuída aos(às) Administradores(as) Executivos(as), altera-se o limite máximo de atingimento dos KPIs pré-definidos, passando esse atingimento a variar entre 0% e 200%.
4. Em linha com a mudança preconizada, o montante máximo de remuneração variável que poderá ser auferida por cada Administrador(a) Executivo(a) dependendo do atingimento dos objetivos pré-definidos, poderá atingir um máximo de 82% da remuneração total.

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da Sociedade, aplicável ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal, ao Revisor Oficial de Contas, aos dirigentes e aos membros da Mesa da Assembleia Geral segue as orientações comunitárias, a legislação nacional decorrente do normativo dos artigos 26.º-A a 26.º-F do Código dos Valores Mobiliários, e as melhores práticas de governo corporativo, incluindo as recomendações emergentes do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance (IPCG), na sua versão de 2018, revista em 2020 e em 2023.

A Política de Remuneração é submetida à apreciação da Assembleia Geral Anual de 2025 para se aplicar no remanescente do quadriénio 2023-2026, em harmonia com os artigos 26.º-F e n.º1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, sem prejuízo de alterações relevantes que determinem a sua reapreciação pela Assembleia Geral ou derrogações temporárias que, e nos termos da lei, possam ocorrer no decurso do referido mandato.

A presente Política, e os princípios objetivos que a norteiam, representam o exercício das melhores práticas de governo societário, com a finalidade de assegurar uma comunicação transparente e efetiva ao mercado e aos acionistas.

Face ao exposto, a Comissão de Vencimentos propõe à Assembleia Geral que delibere aprovar, nos termos e para os efeitos dos artigos 26.º-A a 26.º-F do Código dos Valores Mobiliários, a Política de Remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, dos dirigentes da Sociedade, e dos membros da Mesa da Assembleia Geral constante da presente proposta.

### 1. PRINCÍPIOS GERAIS

A determinação da remuneração, fixa e variável, aplicável em conformidade com esta Política aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, dirigentes e membros da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade (adiante designados “membros dos órgãos sociais e dirigentes”), é deliberada pela Comissão de Vencimentos, eleita pela Assembleia Geral e composta integralmente por membros independentes, por forma a assegurar a inexistência de conflito de interesses.

Adicionalmente, as recomendações dirigidas à Comissão de Vencimentos pela Comissão de Remunerações, com vista à fixação das remunerações dos(as) administradores(as) por aquela, serão formuladas sem a presença ou participação dos membros especificamente visados, devendo a Comissão de Remunerações assegurar, no regulamento do seu funcionamento e no seu procedimento, a existência de regras que concretizem esta determinação.

A presente Política é baseada no pressuposto de que a iniciativa, a competência, o empenho e a ética são fundamentos essenciais de um bom desempenho, devendo este estar alinhado com a estratégia de médio e longo

prazo da Sociedade, visando a sua sustentabilidade, e assentando nos seguintes princípios, adiante descritos: competitividade; orientação para o desempenho; alinhamento dos interesses; transparência; razoabilidade; consistência e equidade.

A duração do mandato dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos membros da Mesa da Assembleia Geral é estabelecida de acordo com o Contrato de Sociedade e as deliberações da Assembleia Geral de Acionistas, e à cessação de funções aplicam-se as normas prescritas na lei. Não existem contratos ou acordos celebrados entre a Sociedade e aqueles membros, designadamente tendo por objetivo estabelecer o período de duração de funções ou a atribuição de quaisquer compensações pela sua cessação.

#### *1.1. Competitividade*

No desenho da Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais e dirigentes da Sociedade é objetivo primordial a captação e retenção dos melhores profissionais, com talento de elevado potencial e experiência comprovada, que garanta estabilidade e represente um contributo relevante e material para a sustentabilidade dos negócios da Sociedade.

A Política e o seu posicionamento são definidos por comparação com o mercado nacional e internacional, segundo os principais estudos de referência realizados para Portugal e mercados europeus pelas consultoras Mercer e Korn Ferry, incluindo a comparação com a prática das empresas que compõem o universo de sociedades com valores mobiliários admitidos a negociação na Euronext Lisbon.

Nessa medida, os parâmetros remuneratórios dos membros dos órgãos sociais e dirigentes são fixados e periodicamente revistos tendo em conta as condições de mercado, a atividade desenvolvida e as responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados. Para o efeito, consideram-se, entre outros fatores, o perfil e currículo do membro, a experiência, a natureza e o descritivo de funções, o quadro de competências do órgão em questão e do próprio membro, assim como o grau de correlação direta entre o desempenho individual e o desempenho dos negócios.

Para a determinação dos valores remuneratórios deste segmento consideram-se as orientações gerais de posicionamento e competitividade no mercado preconizadas pela organização, enquadradas na política remuneratória geral do Grupo.

#### *1.2. Orientação para o desempenho*

A Política prevê, no que respeita aos(às) Administradores(as) Executivos(as), a atribuição de prémios variáveis de incentivo de curto e médio prazo, calculados em função dos resultados da Sociedade e do nível de desempenho, quer individual, quer coletivo, com a finalidade de fomentar o crescimento sustentável dos seus negócios e o comprometimento individual com os objetivos pré-definidos. Em caso de não concretização destes objetivos, medidos através de *Key Performance Indicators*, o valor dos incentivos de curto e médio prazo é, adequadamente, reduzido de forma parcial ou total.

### *1.3. Alinhamento dos interesses*

É assegurado um alinhamento entre os interesses do(a) administrador(a), os interesses dos(as) acionistas e o desempenho a médio prazo, visando a sustentabilidade do negócio. Desta forma, parte do prémio variável dos(as) Administradores(as) Executivos(as) é diferida por um período de 3 anos, após a sua atribuição. A componente diferida é condicionada pelos seguintes fatores: (i) pela evolução da cotação das ações; (ii) pelo fator de correção por dividendos aplicados; e (iii) pelo grau de concretização de objetivos de médio prazo.

Visando reforçar o alinhamento e o comprometimento da atuação dos(as) Administradores(as) Executivos(as) com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, a estratégia de negócio e, em particular, a sua sustentabilidade, bem como visando prevenir e dissuadir a assunção de riscos excessivos, os(as) Administradores(as) Executivos(as) devem reter uma percentagem das ações Sonae que lhes são entregues no âmbito da execução do Prémio Variável de Médio Prazo.

A remuneração dos(as) Administradores(as) não Executivos(as), dos membros dos órgãos de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral é constituída exclusivamente por uma remuneração fixa. Na circunstância de administradores não independentes não executivos da sociedade exercerem funções executivas em sociedades dominadas, a composição da sua remuneração nestas últimas será determinada pela respetiva Comissão de Vencimentos e divulgada nos termos legais e recomendatórios.

### *1.4. Transparência*

Todos os aspetos da estrutura remuneratória são claros e divulgados, interna e externamente, através da publicação de documentação no sítio da Sociedade na internet, estando em conformidade com a política remuneratória geral do Grupo.

### *1.5. Razoabilidade*

A Política de Remuneração da Sociedade pretende assegurar um equilíbrio entre os interesses a longo prazo da Sonae, o posicionamento e as melhores práticas no mercado, as expectativas e motivações dos membros dos órgãos sociais e dirigentes, bem como o objetivo de atração e de retenção de talento.

### *1.6. Consistência e Equidade*

Para a determinação da remuneração de cada membro dos órgãos sociais e dirigentes são ponderadas as condições de emprego e remuneração dos trabalhadores do Grupo.

Para o efeito, são tidas em conta as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro na Sociedade, por forma a assegurar consistência e equidade a nível remuneratório, por referência ao peso das respetivas qualificações, responsabilidades, experiência, disponibilidade e especificidades do

risco associado ao exercício da função. Por sua vez, o quadro da política global de remuneração adotada pela Sociedade tem por referência o *benchmark* das empresas comparáveis, dos mercados nacionais e/ou internacionais, ajustado pelas suas particulares condições de mercado, tendo em vista o equilíbrio entre objetivos de sustentabilidade e de atração e retenção de talento.

Na arquitetura da política retributiva dos órgãos sociais, dirigentes e restantes trabalhadores da sociedade, e para determinação da remuneração aplicável, são ponderadas as funções desempenhadas, de acordo com um sistema de avaliação de funções que inclui critérios de diferenciação quanto à complexidade, qualificação, experiência exigida, autonomia e responsabilidades atribuídas. Este sistema baseia-se na metodologia internacional da Korn Ferry, por forma a promover a equidade nas condições de remuneração e de emprego, à luz dos critérios de diferenciação anteriormente descritos, aplicáveis às diversas funções, bem como a permitir a comparabilidade/ *benchmarking* com funções equivalentes no mercado.

Resulta assim, que de forma global, a referência adotada pela Sonae em matéria de posicionamento competitivo face ao mercado comparável, para cada função, é, normalmente, a mediana para a remuneração fixa e o terceiro quartil para a componente variável da remuneração, sem prejuízo das necessárias adaptações de acordo com as condições de mercado e a situação particular da Sociedade.

A variação anual da remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, do desempenho da sociedade e da remuneração média dos trabalhadores em termos equivalentes a tempo inteiro da Sociedade, deverá ser apresentada anualmente pelo Conselho de Administração no Relatório sobre Remunerações, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários.

## 2. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Com base nos princípios formulados, a remuneração e compensação dos membros do Conselho de Administração obedece às seguintes regras:

### 2.1. Administradores(as) Executivos(as)

A remuneração dos(as) Administradores(as) Executivos(as) inclui duas componentes: a remuneração fixa e a remuneração variável, adiante descritas.

No tocante à componente variável da remuneração, importa ressaltar que a mesma incorpora na sua estrutura mecanismos de controlo, considerando a ligação ao desempenho individual e coletivo, de modo a prevenir e dissuadir comportamentos de assunção de riscos excessivos. Este objetivo é ainda assegurado quer pelo facto de cada *Key Performance Indicator* se encontrar limitado a um valor máximo, quer pelos critérios de retenção de ações descritos na seção 2.1.2.3 abaixo.

A tabela seguinte apresenta a arquitetura da Política de Remuneração dos(as) Administradores(as) Executivos(as), bem como a forma como esta contribui para a estratégia empresarial da Sociedade, para os seus interesses de longo-prazo e para a sua sustentabilidade.



| Tipologia de Remuneração        | Remuneração Fixa   | Remuneração Variável  |  | Benefícios   |
|---------------------------------|--|---|--|--|
|                                 |  | Curto Prazo   | Médio Prazo  |  |
| <b>Propósito</b>                | Atração, retenção e motivação de executivos de excelência, necessários para entregar a estratégia e impulsionar o desempenho do negócio. | Impulsionar a estratégia e resultados anuais, bem como o desempenho individual, em linha com o plano de negócios.<br><br>Reconhecer e recompensar as contribuições individuais para o negócio   | Diferimento de pagamento, para garantir alinhamento com os interesses de longo prazo dos acionistas após a entrega bem-sucedida das metas de curto prazo.  | Proporcionar benefícios adequados e competitivos de mercado que impulsionam o compromisso e a motivação.                                 |
| <b>Características</b>          | Constituído por uma remuneração base e um subsídio de responsabilidade pago em 14 prestações mensais.                                    | Equivale no máximo a 50% do valor do prémio variável total.<br><br>Pago em numerário no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito, podendo ser pago, no mesmo prazo, em ações, nos termos e condições previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo.   | Corresponde, no mínimo, a 50% do prémio variável total, pago com um diferimento pelo período de 3 anos, após a sua atribuição.<br><br>A remuneração variável de médio prazo pode consistir na atribuição do direito de adquirir ações, sendo o número de ações, determinado por referência ao valor atribuído e ao preço da ação na data de concessão. | Seguro de saúde e de vida/Acidentes Pessoais   |
| <b>Definição</b>                | Anual, em função do nível de responsabilidade da função e posicionamento definido face ao mercado comparável.                            | Pagamento sujeito ao cumprimento de metas pré-estabelecidas no início do ano, aprovadas pela Comissão de Remunerações.  | Valor do prémio dependente da evolução da cotação das ações e corrigido ao longo do período de diferimento pelo grau de cumprimento do KPI de médio prazo.   | Em função da política geral de benefícios da Sociedade.  |
| <b>Target</b>                   | Não aplicável  | Valor objetivo do prémio variável entre 35% a 70% da Remuneração Total, determinada de acordo com a função desempenhada   |  |  |
| <b>Condições de Performance</b> | Não aplicável  | <ul style="list-style-type: none"> <li>KPIs de criação de valor económico (50%), p.ex: Volume de negócios, Resultado Direto, Gestão de Portfólio.</li> <li>KPIs de criação de valor social e Ambiental, relacionados com Pessoas, Planeta e outras prioridades estratégicas (20%) e KPI de avaliação individual (30%);</li> </ul> | Criação de Valor   | Não aplicável  |
| <b>Máximo</b>                   | Embora não haja um máximo definido, quaisquer incrementos são normalmente realizados em linha com os incrementos gerais da empresa.      | Máximo de 82% da Remuneração Total, consoante o nível da função exercida  |  | Não existe um máximo definido, mas um valor estimado. Quaisquer atualizações de benefícios são realizadas em linha com a política geral. |

Em anexo, encontra-se a descrição dos critérios de atribuição e manutenção da remuneração variável em ações.

### 2.1.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa engloba a remuneração base e um subsídio de responsabilidade, sendo estabelecidos anualmente e definidos em função das competências pessoais, do nível de responsabilidade da função desempenhada, bem como do posicionamento preconizado face ao mercado comparável.

### 2.1.2. Remuneração Variável

A remuneração variável visa orientar e recompensar os(as) Administradores(as) Executivos(as) pelo cumprimento de objetivos pré-determinados, baseados em indicadores de desempenho do Grupo e do seu próprio desempenho individual.

A mesma será atribuída depois de apuradas as contas do exercício e de ter sido efetuada a avaliação de desempenho,

decompondo-se em:

- a) Prémio Variável de Curto Prazo (PVCP), equivalendo no máximo a 50% do valor do 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 ações, nos termos e condições previstos para o Prémio Variável de Médio Prazo;
- b) Prémio Variável de Médio Prazo (PVMP), destinado a reforçar o compromisso dos(as) Administradores(as) Executivos(as) com a empresa, alinhando os seus interesses com os dos acionistas e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global e sustentável da Sociedade. O valor atribuído corresponde, no mínimo, a 50% do prémio variável total, pago com um diferimento pelo período de 3 anos, após a sua atribuição.

A determinação da remuneração variável de curto e de médio prazo, PVCP e PVMP, respetivamente, pode considerar os ajustamentos que sejam necessários, decorrentes de fatores exógenos e/ou de condicionantes não previstas.

#### 2.1.2.1. Critérios de atribuição e de mensuração do prémio variável

O prémio variável de curto prazo resulta do grau de concretização de KPIs divididos em duas dimensões, cada uma com um peso de 50%:

1. KPIs de Criação de Valor Económico ("KPIs *What*") – avaliam o desempenho financeiro e estratégico, podendo incluir métricas como o volume de negócio, o resultado direto e o *Net Asset Value growth*, e que considera igualmente o contributo individual de cada Administrador(a) Executivo(a);
2. KPIs de Criação de Valor Social e Ambiental ("KPIs *How*") - avaliam o desempenho em áreas como Pessoas, Planeta e outras prioridades estratégicas. Esta dimensão inclui também um KPI de avaliação individual, que pode combinar indicadores subjetivos e objetivos.

O apuramento desta componente variável da remuneração é realizado pela Comissão de Vencimentos, sob proposta da Comissão de Remunerações do Conselho de Administração, após serem conhecidos os resultados da Sociedade.

Cabe à Comissão de Remuneração preparar as propostas de remuneração dos membros do Conselho de Administração, incluindo a sua componente variável, em alinhamento com a política e metodologia dos objetivos da remuneração variável e respetivos prémios nas componentes de curto e médio prazo. A Comissão de Remuneração apresenta as propostas à Comissão de Vencimentos, sendo tomadas pela Comissão de Vencimentos todas as decisões relativas à remuneração e outras políticas de compensação decorrentes da presente Política.

#### 2.1.2.2. Mecanismos de limitação do prémio variável

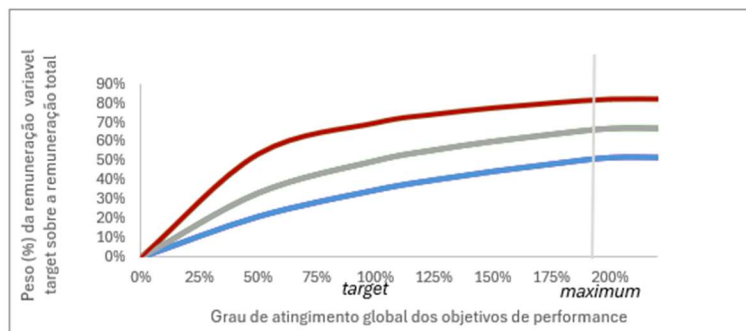
Considerando as duas componentes variáveis, o valor do objetivo pré-definido varia entre 35% e 70% da remuneração total anual (composta pela soma da remuneração fixa com o valor objetivo da remuneração variável), consoante o nível de responsabilidade das funções assumidas por cada membro.

No que se refere ao apuramento do valor atribuído, este inclui um limite mínimo de 0% e máximo de 200%, face ao valor objetivo previamente definido.

O peso da componente variável atribuída na remuneração total anual depende, assim, de dois fatores: (i) peso do valor objetivo pré-definido da componente variável na remuneração total e (ii) grau de cumprimento dos objetivos associados.

Da combinação destes dois fatores resultará a atribuição de um prémio variável cujo peso sobre a remuneração total anual real pode variar entre 0%, no mínimo e 82%, no máximo. Na tabela abaixo apresenta-se o quadro de valores atingíveis, ponderados sobre a remuneração total auferida.

| Grau atingimento | Peso (%) da remuneração variável target sobre a remuneração total |     |     |
|------------------|---|-----|-----|
|                  | 35%   | 50% | 70% |
| 0%               | 0%  | 0%  | 0%  |
| 50%              | 21%   | 33% | 54% |
| 100%             | 35%   | 50% | 70% |
| 125%             | 40%   | 56% | 74% |
| 150%             | 45%   | 60% | 78% |
| 175%             | 49%   | 64% | 80% |
| 200%             | 52%   | 67% | 82% |



*Fórmula: Remuneração Variável objetivo \* Grau de atingimento KPIs global / Remuneração Total Anual (composta por Remuneração Fixa e Remuneração Variável Alcançada)*

Uma vez que a atribuição do respetivo valor da remuneração variável está dependente da concretização de objetivos, o seu pagamento não se encontra garantido.

#### 2.1.2.3. Mecanismos de remuneração baseados em ações da própria Sociedade e de diferimento do pagamento da remuneração variável

O Prémio Variável de Médio Prazo contempla um período de quatro anos, incluindo o ano a que respeita a atribuição e o período de diferimento de três anos, subsequente. Uma vez atribuído, o valor em euros será dividido pelo preço médio da cotação das ações da Sonae SGPS, S.A., para apuramento do número de ações a que corresponde. Durante o período de diferimento mencionado, o valor do prémio será corrigido pelo grau de cumprimento do KPI de médio prazo, de modo a garantir a continuidade do alinhamento com os objetivos de sustentabilidade do negócio. Este KPI consiste na Criação de Valor, com um target anual predefinido. O valor do prémio será ainda ajustado com base nas variações ocorridas no capital social ou dividendos (*Total Shareholder Return*) durante o período de diferimento.

Na linha da afirmação de uma política de reforço do alinhamento dos(as) Administradores(as) Executivos(as) com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, a Comissão de Vencimentos poderá, a seu livre critério, graduar o percentual de desconto conferido aos(às) Administradores(as) Executivos(as) na aquisição de ações, determinando uma participação na sua aquisição, a suportar pelos mesmos, em montante 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.

Na data do vencimento, a Sociedade tem a opção de entregar em substituição das ações, o seu correspondente valor em numerário. O pagamento em numerário do prémio variável pode ser efetuado por qualquer das modalidades de extinção da obrigação previstas na lei e nos estatutos.

Com vista ao reforço do alinhamento de interesses, cada Administrador(as) Executivo(as) da Sociedade deve, até que

o valor de mercado do número total de ações detidas por cada Administrador(as) Executivo(as) perfaça um valor igual a 100% da Retribuição Anual (compreendendo a retribuição mensal paga ao(à) Administrador(as) Executivo(as) em causa, multiplicado por 14) desse(a) administrador(a), reter uma percentagem mínima de ações Sonae (Percentagem Mínima de Retenção de Ações) recebidas no âmbito da execução do PVMP, nos seguintes termos:

- i. 25% das ações Sonae entregues (na data de vencimento) no âmbito do PVMP, no primeiro ano de mandato do(a) Administrador(a) Executivo(a);
- ii. 35% das ações Sonae entregues (na data de vencimento) no âmbito do PVMP, no segundo ano de mandato do(a) Administrador(a) Executivo(a);
- iii. 50% das ações Sonae entregues (na data de vencimento) no âmbito do PVMP, nos anos remanescentes do mandato do(a) Administrador(a) Executivo(a).

Os cálculos relativos à percentagem de retenção necessária deverão basear-se na Remuneração Anual e no preço da ação Sonae na data em que o PVMP é entregue ou na sua data de vencimento, conforme aplicável, em cada ano.

Para efeitos da aplicação destes critérios de retenção, o cálculo da Percentagem Mínima de Retenção de Ações inclui, por referência às ações Sonae detidas por cada um dos(a) Administradores(as) Executivos(as):

- i. Todas as ações Sonae por este detidas, em nome individual, bem como todas as ações Sonae detidas por outras sociedades, que se encontrem fora do perímetro Sonae, que sejam controladas, direta ou indiretamente, em nome individual, pelo(a) Administrador(a) Executivo(a);
- ii. As ações Sonae detidas no âmbito de quaisquer planos de benefícios/bónus, incluindo anteriores PVMPs;
- iii. As ações adquiridas antes ou na vigência do mandato;

Se, nos termos desta política de Remuneração, a Sociedade entregar, no âmbito do PVMP, em substituição das ações, o seu correspondente valor em numerário, cada um dos(as) Administradores(as) Executivos(as) deverá adquirir o número de ações Sonae necessário a garantir o cumprimento da Percentagem Mínima de Retenção de Ações.

#### 2.1.3. *Outros benefícios*

Não integra a Política de Remuneração a aplicação de um sistema de benefícios de reforma ou pensão complementar, a favor dos membros dos órgãos de administração, fiscalização e outros dirigentes.

São atribuídos aos(às) Administradores(as) Executivos(as), um seguro de saúde e um seguro de vida e de acidentes pessoais, em linha com a política geral do Grupo aplicada aos demais colaboradores e cujos termos e valores se enquadram nas práticas de mercado.

#### 2.1.4. *Outras condições*

A Política mantém o princípio de não contemplar a atribuição de compensações aos(às) administradores(as) ou aos 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 relativamente ao termo do mandato, sem prejuízo, neste último caso, da obrigação do cumprimento pela Sociedade das disposições legais em vigor nesta matéria.

Caso, por decisão definitiva e irrecorrível, se constate que a remuneração variável foi baseada, total ou parcialmente, em informações dolosamente fornecidas pelo(a) administrador(a) em causa, e com base nas quais foi determinada a remuneração variável, deverá o Conselho de Administração, a instâncias da Comissão de Vencimentos, levar a cabo as diligências adequadas com o propósito de obter a restituição da remuneração variável indevidamente atribuída.

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

## *2.2. Administradores(as) não executivos(as)*

A remuneração dos(as) Administradores(as) não Executivos(as) da Sociedade é estabelecida em função de referenciais de mercado, segundo os seguintes princípios: (i) atribuição de uma remuneração fixa; (ii) atribuição de um subsídio de responsabilidade anual. Pelas funções exercidas na sociedade pelos(as) Administradores(as) não Executivos(as) não é atribuída qualquer remuneração a título de prémio variável ou que dependa do desempenho da sociedade.

## **3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE OUTROS ÓRGÃOS SOCIAIS E DIRIGENTES**

### *3.1. Conselho Fiscal*

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Sociedade é composta exclusivamente por uma componente fixa, não dependente do desempenho da Sociedade ou do seu valor, na qual se inclui um subsídio de responsabilidade anual, estabelecida tendo em conta as características da Sociedade e as práticas comparáveis do mercado.

### *3.2. Revisor(a) Oficial de Contas*

O(a) Revisor(a) Oficial de Contas da Sociedade é remunerado, sob a supervisão do Conselho Fiscal, de acordo com a tabela de honorários padrão, tendo por referência as práticas comparáveis do mercado.

### *3.3. Mesa da Assembleia Geral*

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a uma quantia fixa que tem em conta as características da Sociedade e as práticas comparáveis de mercado.

### *3.4. Dirigentes*

São considerados dirigentes nos termos do parágrafo 25 do n.º 1 do art.º 3 do Regulamento (EU) n.º 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 possuam um acesso regular à informação privilegiada relativa, direta ou indiretamente, a essa entidade e o poder de tomar decisões de gestão que afetem a evolução futura e as perspetivas empresariais dessa entidade.

A política de remuneração aplicável às pessoas que sejam, nos termos da lei, consideradas dirigentes é 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.

**Derrogação Temporária da Política de Remuneração**

A presente Política apenas poderá ser temporariamente derogada nos termos previstos na lei, caso tal derrogação seja necessária, excecionalmente, para servir os interesses de longo prazo da Sociedade e a sua sustentabilidade, ou para assegurar a sua viabilidade.

Maia, 19 de março de 2025

A Comissão de Vencimentos,

Artur Santos Silva

José Côrte-Real

Ramon O'Callaghan

## **CrITÉrios de atribuiÇão e manutenção da remuneração variável em ações**

### **1. Enquadramento do Pr mio 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 objetivos da organização, reforçando o seu compromisso e fortalecendo a perceção da importância da sua performance para o sucesso da Sonae, com expressão na capitalização bolsista do título.

### **2. Critério de elegibilidade**

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

| <b>Administrado<br/>res/Colaborad<br/>ores Elegíveis</b> | <b>Valor de referência do<br/>prémio variável de medio<br/>prazo (% da remuneração<br/>variável total objetivo)</b> |
|--|---|
| Administradores<br>Executivos                            | Pelo menos 50%  |
| Colaboradores  | termos a definir pelo Conselho de Administração de cada<br>Sociedade  |

### **3. Duração do plano**

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

### **4. Vencimento do PVMP**

O direito de aquisição das ações atribuídas pelo PVMP vence-se decorrido o período de diferimento.

### **5. Valor de referência do PVMP**

O PVMP atribuído é convertido em ações Sonae, sendo valorizado à data de atribuição a preços representativos da cotação do título, no mercado de ações em Portugal, considerando-se para o efeito, o valor mais favorável para o membro abrangido, 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 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 parágrafo anterior. O número de ações inicial será corrigido, ao longo do período de diferimento, pelo grau de cumprimento de KPIs de médio prazo, de modo a garantir continuidade do alinhamento com os objetivos de sustentabilidade do negócio a médio prazo. 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 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 ações 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 ações, determinando uma comparticipação na aquisição de ações a suportar por aqueles em montante 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.

As condições de atribuição e os critérios de exercício do PVMP aplicáveis aos administradores executivos das sociedades dominadas pela Sociedade, devem ser determinados pela comissão de vencimentos ou pela assembleia geral de cada uma dessas sociedades, conforme aplicável. As condições de atribuição e os critérios de exercício aplicáveis aos colaboradores a quem tenha sido atribuído o PVMP são estabelecidos pelo Conselho de Administração de cada uma das sociedades.

## **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 respetivo exercício.

## **7. Condições de Exercício do Direito**

O exercício do direito de aquisição das ações atribuídas no termo 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 no parágrafo seguinte.

O direito manter-se-á em vigor no caso incapacidade permanente ou morte do administrador, 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.



Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral  
da Sonae – SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto n.º5

### PROPOSTA

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

- adquirir ações representativas do capital social da própria Sociedade durante os próximos dezoito meses, até 10% do capital social, consolidado com as ações adquiridas por sociedades dependentes (nos termos do art.º 486.º do Código das Sociedades Comerciais e do art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários), em observância do n.º 2 do art.º 317.º do Código das Sociedades Comerciais:

a) através de mercado regulamentado, podendo a aquisição igualmente efetuar-se fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada ou co-dominada (nos termos do art.º 486.º do Código das Sociedades Comerciais e do art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários) por esta Sociedade, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição, deduzido de 50% e não superior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição acrescido de 10%;

b) fora de mercado regulamentado com qualquer entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a Sociedade ou sociedade sua direta ou indiretamente dominada ou co-dominada seja beneficiária, do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras.

Nos casos indicados no parágrafo b) supra, as aquisições serão realizadas por um valor não inferior ao valor mínimo e não superior ao valor máximo das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição.

- alienar durante os próximos dezoito meses, dentro dos limites legais, um número mínimo de cem ações representativas do capital social da própria Sociedade, através de mercado regulamentado, podendo a alienação igualmente efetuar-se fora de mercado regulamentado, incluindo no caso de a adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada ou co-dominada por esta Sociedade, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data da alienação deduzido de 10%, por ação.

As operações de aquisição ou alienação ora autorizadas poderão também consubstanciar a alienação ou atribuição de ações aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da Sociedade ou de sociedades em relação de domínio, ou co-domínio ou de grupo, nos exatos termos do plano de atribuição de ações constante da política retributiva por cada uma delas aprovada e sempre tendo em conta as condições de mercado, o interesse da Sociedade e dos seus acionistas.

Mais se propõe que o Conselho de Administração fique autorizado a decidir sobre a oportunidade do investimento ou desinvestimento, tendo em boa conta as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.

Maia, 18 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral  
da Sonae – SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 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 dos limites legais de 10% por emissão, obrigações emitidas pela própria Sociedade através de mercado regulamentado, podendo a aquisição igualmente efetuar-se fora de mercado regulamentado, incluindo no caso de a alienante ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada ou co-dominada por esta Sociedade (nos termos do art.º 486.º do Código das Sociedades Comerciais e do art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários), por um valor unitário não inferior (i) ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da aquisição deduzido de 50%, no caso de as obrigações estarem admitidas à negociação, ou (ii) a 50% do seu valor nominal no caso de as obrigações não estarem admitidas à negociação; e não superior (i) ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da aquisição, acrescido de 10%, por obrigação, no caso de as obrigações estarem admitidas à negociação, ou (ii) a 110% do respetivo valor nominal no caso de as obrigações não estarem admitidas à negociação;

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 podendo a alienação igualmente efetuar-se fora de mercado regulamentado, incluindo no caso de a adquirente ser uma sociedade direta ou indiretamente dominada ou co-dominada por esta Sociedade (nos termos do art.º 486.º do Código das Sociedades Comerciais e do art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários), por um valor unitário (i) não inferior ao valor médio das dez últimas cotações verificadas anteriormente à data da alienação, deduzido de 10%, por obrigação, no caso

de as obrigações estarem admitidas à negociação, ou (ii) a 90% do respetivo valor nominal no caso de as obrigações não estarem admitidas à negociação.

O Conselho de Administração fica autorizado a decidir sobre a oportunidade das operações, tendo em conta as condições de mercado, o interesse da Sociedade e dos seus acionistas.

Maia, 18 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração,

Exmo. Senhor  
Presidente da Mesa da Assembleia Geral  
da Sonae – SGPS, SA  
Lugar do Espido, Via Norte  
4471-909 Maia

Ponto n.º7

### PROPOSTA

Propõe-se deliberar, nos termos do nº 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 por esta Sociedade direta ou indiretamente dominadas ou co-dominadas de acordo com os critérios estabelecidos no art.º 486.º do mesmo diploma legal e no art.º 21.º do Código dos Valores Mobiliários, efetuando-se as aquisições durante os próximos dezoito meses e dentro do limite consolidado na sociedade dominante de 10%.

A aquisição deverá ser efetuada:

- a) em mercado regulamentado, podendo igualmente realizar-se fora de mercado regulamentado no caso de a alienante ser esta Sociedade ou outra sociedade direta ou indiretamente dominada ou co-dominada por esta, por um valor não inferior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data de aquisição deduzido de 50% e não superior ao valor médio das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição acrescido de 10% por ação;
- b) fora de mercado regulamentado, a adquirir a qualquer entidade, incluindo instituições financeiras, para cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, designadamente as decorrentes de instrumentos financeiros derivados ou similares, de garantias contratuais de que a Sociedade ou sociedade sua, direta ou indiretamente, dominada ou co-dominada seja beneficiária, do pagamento em espécie ou da dação em pagamento, entre outras.

Nos casos indicados neste parágrafo b) , as aquisições serão realizadas por um valor não inferior ao valor mínimo e não superior ao valor máximo das dez últimas cotações anteriores à data da aquisição.

Os Conselhos de Administração ficam autorizados a decidir sobre a oportunidade do investimento ou desinvestimento - que poderão também consubstanciar a alienação ou atribuição de ações aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da Sociedade ou de sociedades que sejam por esta Sociedade direta ou indiretamente dominadas ou co-dominadas, nos exatos termos do plano de atribuição de ações constante da política retributiva por cada uma delas aprovada - tendo em conta as condições de mercado e o interesse da respetiva sociedade e dos seus acionistas, e as regras estipuladas pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril.

Maia, 18 de março de 2025

Pelo Conselho de Administração,