



ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

ZON MULTIMÉDIA – SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E MULTIMÉDIA, SGPS,
S.A.

28 de Abril de 2009

DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS

PONTO 6 DA ORDEM DE TRABALHOS

(Apreciar a declaração da comissão de vencimentos sobre a política de remunerações dos membros dos órgãos sociais de administração e fiscalização)

Considerando a recomendação da CMVM em matéria de governo das sociedades cotadas, publicada no Código de Governo das Sociedades, no sentido de a Comissão de Vencimentos dever submeter à Assembleia Geral anual de accionistas uma declaração sobre a política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização, a Comissão de Vencimentos da ZON Multimédia submete à apreciação da Assembleia Geral, sem carácter deliberativo, a seguinte declaração:

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA ZON MULTIMÉDIA

1. Membros Executivos da Administração

Os sistemas de retribuição – constituindo um elemento central, ainda que não único, na capacidade de uma organização para atrair, reter e motivar os melhores profissionais do mercado – têm também por finalidade assegurar o alinhamento dos membros executivos com as metas estratégicas definidos para a organização.

A efectiva consecução de metas ambiciosas e de uma sustentada criação de valor pressupõem, pois, a capacidade de a empresa recrutar e reter membros executivos da Administração dotados de competências que lhes permitam executar a estratégia definida da forma mais eficiente. Mas, para além de excelentes profissionais, o

sucesso daquele desiderato também carece de um quadro de incentivos adequados à dimensão e complexidade dos desafios.

Ou seja, é fundamental que o desejado alinhamento seja realizado através de: (i) Objectivos claros e coerentes com as grandes linhas de estratégia; (ii) Métricas rigorosas para a avaliação da performance individual; (iii) Incentivos à performance adequados e, simultaneamente, ajustáveis a princípios éticos basilares.

Neste sentido, as boas práticas dos sistemas de retribuição, designadamente ao nível de empresas cotadas, aconselham cada vez mais modelos integrando três componentes: uma relativa à remuneração-base, outra associada ao bónus anual e uma terceira relacionada com planos de acções. Assim ocorre no caso do sistema da ZON, que seguidamente se particulariza no tocante aos membros executivos da Administração.

A remuneração fixa, definida após a autonomização da empresa, teve em conta uma análise então efectuada por uma empresa da especialidade a partir da consideração dos valores de mercado praticados por empresas comparáveis.

Por sua vez, a remuneração variável associada ao cumprimento de objectivos de gestão é exercida através de duas vertentes, o Bónus Anual e os Planos de Acções. Estas procuram consolidar uma política de fixação de objectivos articulada com sistemas que premeiem devidamente a capacidade de execução e de obtenção de *performances* ambiciosas, embora tendo sempre presente a preocupação da sua sustentabilidade ao longo do tempo.

O Bónus Anual surge, sobretudo, reconduzido à optimização de resultados e à maximização do desempenho. Assim, a avaliação da Comissão de Vencimentos reporta-se, genericamente, a objectivos de rentabilidade e de crescimento que garantam o desenvolvimento da empresa e da economia nacional, com reflexos positivos indirectos na globalidade dos *stakeholders*. De notar ainda que a definição de objectivos comuns para os membros executivos visa assegurar a consolidação de uma cultura de Grupo, sem prejuízo da existência de uma avaliação individualizada daqueles membros.

A vertente associada aos Planos de Acções, aprovada na Assembleia Geral de 21 de Abril de 2008, tem duas intenções adicionais em relação ao cumprimento dos

objectivos mencionados para o Bónus Anual: um mais estreito comprometimento com a criação de valor accionista, por um lado, e a disponibilização de mecanismos fortalecidos de fidelização, por outro. Os membros executivos do Conselho de Administração integram, pois, os dois Planos constantes do Regulamento aprovado e em vigor, um denominado de “Executivo Sénior” e outro de “*Standard*”.

Em conformidade com o que atrás se sublinha, deve explicitar-se que: (i) o Plano de Acções para Executivos Seniores, totalmente dependente quer da performance do Grupo quer da individual, assegura primordialmente a maximização da criação de valor ao longo do período de um mandato, desta forma fomentando o desenvolvimento de políticas sustentáveis de médio e longo prazo; (ii) cabe ao Plano de Acções “*Standard*”, sem prejuízo da sua atribuição estar totalmente dependente do cumprimento dos objectivos de Grupo e da avaliação individual, um papel mais associado à retenção de quadros, em linha com o período de *vesting* de 5 anos que o caracteriza.

Em síntese: o sistema de retribuição dos membros executivos da Administração da ZON dispõe de um conjunto de elementos-chave que visam torná-lo uma crescente “alavanca” de valor. Retenham-se alguns dos seus princípios:

- a. Coerência entre as suas três componentes;
- b. Consecução da estratégia da empresa;
- c. Sustentabilidade no tempo;
- d. Incentivo de estratégias de médio prazo (versus curto prazo);
- e. Ligação do desempenho à recompensa;
- f. *Benchmark* com as melhores práticas;
- g. Alinhamento com a criação de valor accionista;
- h. Fidelização dos executivos.

2. Membros não Executivos da Administração

2.1 Não integrando nenhuma Comissão

Pelo facto de os membros não executivos do Conselho de Administração não terem responsabilidades na operacionalização das estratégias definidas, o seu sistema de retribuição não prevê nenhuma das duas componentes de remuneração variável atrás explicitadas – Bónus Anual e Plano de Acções.

Também nesta matéria, a política de remuneração fixa aprovada para os membros não executivos segue a prática do mercado, apenas diferenciando significativamente a função do *Chairman*, dados o seu envolvimento efectivo e a sua responsabilidade adicional na representação da Sociedade.

2.2 Integrando a Comissão de Auditoria

Aos membros não executivos do Conselho de Administração que pertencem à Comissão de Auditoria aplicam-se os princípios do sistema de retribuição fixado para os restantes não executivos, isto é, disponibilização única de remuneração fixa. No entanto, o envolvimento pessoal adicional que tais funções exigem e o substancial incremento da sua responsabilidade individual justificam que beneficiem, de acordo com o que as boas práticas sugerem, de uma remuneração diferenciada em relação aos restantes membros não executivos do Conselho de Administração.

Lisboa, 13 de Abril de 2009

A Comissão de Vencimentos