



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

(Sociedade Aberta)

Sede: Rua Actor António Silva, número 9 – Campo Grande, freguesia do Lumiar, 1600-404 Lisboa

Capital Social: 3.090.968,28 Euros

Número de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa
e de Pessoa Coletiva 504 453 513

Assembleia Geral Anual de 24 de Abril de 2013
(“ZON Multimédia” ou “Sociedade”)

PROPOSTA DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS

PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

(Deliberar sobre a declaração da Comissão de Vencimentos sobre a política de remunerações dos membros dos órgãos sociais de administração e fiscalização)

Considerando:

- O disposto no artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, no sentido de a Comissão de Vencimentos – enquanto comissão de remunerações de uma sociedade emitente de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado situado ou a funcionar em Portugal – dever submeter, anualmente, à aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre a política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- As Recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (“CMVM”), aprovadas em janeiro de 2010, em matéria de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- A constituição de uma Comissão de Nomeações e Avaliações enquanto comissão interna do Conselho de Administração da ZON Multimédia, com competência para coadjuvar a Comissão de Vencimentos na avaliação do desempenho do seu órgão de administração e, nesse contexto, não só propor à Comissão de Vencimentos os critérios a utilizar para a fixação da remuneração variável como,

ainda, e sempre que solicitada pelo Conselho de Administração ou pela Comissão de Vencimentos, dar parecer sobre a política geral de remuneração da Comissão Executiva, bem como sobre os programas de remuneração variável baseados em atribuição de ações ou opções;

Propõe-se que a Assembleia Geral delibere aprovar a seguinte declaração sobre a política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade:

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

1. Membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração

A política de remunerações dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração, seguida ao longo de 2012, continuou a ser pautada pelos princípios gerais que têm estado em vigor desde o final de 2007. O atual modelo, em clara articulação com os resultados globais da Sociedade, tem-se mostrado adequado aos objetivos prosseguidos pela política de remuneração, demonstrando a necessária flexibilidade para ajustar os pagamentos da Sociedade às condições macro e microeconómicas.

A Comissão de Vencimentos está consciente da relevância estratégica do sistema de remuneração, no âmbito de uma organização, para atrair, reter e motivar os melhores profissionais do mercado, bem como para assegurar o alinhamento dos interesses dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração com as finalidades empresariais a curto, médio e longo prazo. No sucesso desta perspetiva, é fundamental que este alinhamento seja realizado através de objetivos claros e coerentes com a estratégia definida, mediante métricas rigorosas para a avaliação da *performance* individual e naturalmente de incentivos corretos à obtenção de um desempenho positivo, potenciando simultaneamente princípios éticos.

O cumprimento de objetivos ambiciosos, como tem acontecido nos exercícios recentes, pressupõe a capacidade de a ZON Multimédia dispor de membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração dotados de competências para executar a estratégia definida da forma mais eficiente. Para além de excelentes profissionais, a criação de valor requer um quadro de incentivos adequados à dimensão e complexidade dos desafios.

As boas práticas dos sistemas de remuneração, em especial ao nível de sociedades emitentes, continuam a aconselhar modelos integrando, nomeadamente, três componentes: uma relativa à remuneração base, constituída por uma componente fixa, outra à remuneração variável anual e uma

terceira relacionada com a remuneração variável plurianual, através de planos de ações. O modelo de remuneração que tem vigorado para a Comissão Executiva do Conselho de Administração da ZON Multimédia é composto por estas três componentes.

Particularizando as componentes do sistema de remuneração da ZON Multimédia, para os membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração, refira-se que a remuneração fixa, assentando em bases definidas em final de 2007, continua a mostrar-se adequada, tendo em conta os estudos regularmente solicitados a uma empresa da especialidade, considerando os valores praticados, quer no mercado interno como externo, por empresas comparáveis.

A componente associada à remuneração variável anual tem assegurado o completo alinhamento com a estratégia e objetivos definidos para cada ano pelo Conselho de Administração. As métricas estabelecidas pela Comissão de Vencimentos correspondem genericamente a variáveis de rentabilidade e crescimento que asseguram o desenvolvimento da Sociedade e, por conseguinte, indiretamente também da economia nacional e da globalidade dos seus *stakeholders*. Em 2012, a exemplo de anos anteriores, os grandes agregados sujeitos a escrutínio foram: Receitas; EBITDA; *Cash-Flow* operacional, RGU's e Resultado Líquido.

Sem prejuízo de os membros da Comissão Executiva da ZON Multimédia terem desempenhado de forma coerente as suas missões individuais, assim permitindo os bons resultados financeiros e operacionais da Sociedade, os pelouros atribuídos a cada membro da Comissão Executiva do Conselho de Administração não deixam de ter impactos diferenciados no desempenho global da ZON Multimédia e conduzem à respetiva diferenciação nas diferentes componentes de compensação.

A componente associada à remuneração variável plurianual, assente nos planos de ações – aprovados na Assembleia Geral de 19 de abril de 2010 – garante, para além do cumprimento dos objetivos anuais, um forte alinhamento, tanto com o valor acionista como com os mecanismos de fidelização dos executivos, através do diferimento associado ao empossamento das respetivas ações.

O Regulamento aprovado pela Assembleia Geral considera dois Planos, ambos integrando os membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração, denominados de “Plano para Executivos Seniores” e “Plano *Standard*”.

A atribuição de ações no âmbito do Plano para Executivos Seniores, estando totalmente dependente da *performance* do Grupo e individual, visa, primordialmente, assegurar a maximização da criação de valor, numa perspetiva de médio e longo prazo, incentivando a prossecução de políticas sustentáveis ao longo do tempo. Este objetivo é conseguido mediante a atribuição de direitos com um *vesting* de 3 anos, e cujo empossamento por parte dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração está

totalmente condicionado à obtenção de resultados positivos pela Sociedade no período em causa. Já o Plano *Standard*, com um período de *vesting* de 5 anos, ainda que com empossamentos parciais, e sem prejuízo de estar a sua atribuição totalmente dependente da *performance*, tem uma lógica mais centrada na retenção.

As várias componentes acima referidas da remuneração variável têm consolidado uma (correta) política de fixação de objetivos com sistemas que premeiem devidamente a capacidade de execução e de obtenção de *performances* ambiciosas, sem nunca colocar em causa a respetiva sustentabilidade.

Destaque-se que as componentes variáveis da remuneração dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração estão totalmente dependente de critérios mensuráveis e pré-definidos, os quais consideram globalmente o crescimento da Sociedade e a riqueza criada para os acionistas numa perspetiva de médio e longo prazo.

Refira-se, adicionalmente, que o valor das componentes variáveis de remuneração (incluindo os Planos de Ações) está limitado a um máximo de 1,5 vezes do valor da remuneração fixa. Mencione-se, contudo, que o presente limite é um limite máximo que nunca foi atingido em nenhum ano, após a adoção do presente modelo de remuneração.

A Comissão de Vencimentos em 2012, continuou a adotar na íntegra o espírito da Lei das Remunerações de 2009 e das Recomendações da CMVM, quanto à remuneração variável dos membros da Comissão Executiva do Conselho de Administração e à correspondente dependência do pagamento de metade da remuneração variável, ao longo de três anos, do desempenho positivo futuro da Sociedade, que pressupõe o cumprimento da seguinte condição adicional:

“A situação líquida consolidada nos anos n+1 ou n+2 ou n+3, consoante o ano em análise, excluídos quaisquer movimentos extraordinários ocorridos após o termo do ano n, e abatida, para cada exercício, de um valor correspondente a um *pay out* de 40% sobre o lucro líquido apurado nas contas consolidadas de cada exercício do período de diferimento (independentemente do *pay out* efetivo) deve ser superior à apurada no termo do exercício n. Consideram-se movimentos extraordinários, no período que medeia entre o ano n e n+3, nomeadamente os encaixes de aumento de capital, compra ou venda de ações próprias, entrega extraordinária de dividendos, *pay out* anual diferente de 40% do resultado consolidado do respetivo exercício ou outros movimentos que, afetando a situação líquida, não derivem dos resultados operacionais da Sociedade. A situação líquida do ano n+1, n+2 e n+3 deve ser apurada com base nas regras contabilísticas aplicadas no exercício n, para garantir a comparabilidade.”

Em suma, continuamos a considerar que a política de remuneração em vigor, garantindo i) o alinhamento com a estratégia da Sociedade; ii) incentivando estratégias de médio e longo prazo; iii)

ligando o desempenho individual e a *performance* da Sociedade à remuneração; iv) o alinhamento com a criação de valor acionista; e ainda v) a fidelização dos executivos, cumpre genericamente os elementos-chave, associados às melhores práticas nesta matéria, fazendo da mesma uma efetiva “alavanca” de valor.

Uma nota final para informar que a Comissão de Vencimentos, nas suas decisões tomadas ao longo do ano, esteve sempre devidamente articulada com a Comissão de Nomeações e Avaliações do Conselho de Administração da ZON Multimédia, em conformidade com as boas práticas da CMVM.

2. Membros não Executivos do Conselho de Administração

2.1 Não integrando nenhuma Comissão

Em relação aos membros não executivos do Conselho de Administração, e dado o facto de os mesmos não terem responsabilidades na operacionalização das estratégias definidas, o respetivo sistema de remuneração não prevê nenhuma das duas componentes de remuneração variável atrás mencionadas: remuneração variável anual e planos de ações, o que se conforma com as recomendações vigentes nesta matéria, em particular, a Recomendação II.1.5.1. (viii) da CMVM.

Quanto à política de remuneração fixa, a mesma procura igualmente seguir a prática do mercado, apenas diferenciando a função de *Chairman*, devido ao envolvimento e responsabilidades adicionais que lhe cabem na Sociedade e sua representação.

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 genéricos do sistema de remuneração fixado para os restantes membros não executivos, isto é, dispõem apenas de remuneração fixa. No entanto, o envolvimento pessoal adicional que aquelas funções exigem e o incremento substancial da respetiva responsabilidade individual justificam que beneficiem, a exemplo das boas práticas existentes, de um modelo de remuneração diferenciado.

Em acréscimo, mencione-se, a título genérico, que, em 2012, não foram efetuados quaisquer pagamentos relativos a destituição ou cessação por acordo de funções de administradores, em conformidade com o disposto na Recomendação II.1.5.2. da CMVM.

Em síntese, a Comissão de Vencimentos entende que, nas suas diversas vertentes, o sistema de remuneração em vigor não apenas responde globalmente às recomendações da CMVM, como também se encontra alinhado com os objetivos estratégicos da Sociedade.

Adicionalmente, é percecionado como equilibrado pelos seus destinatários e alcança a eficácia desejada para um sistema de remuneração.

Sem prejuízo do referido, a Comissão de Vencimentos continuará atenta, mediante a análise atualizada de *benchmark* de mercado, e a exemplo do que já vem realizando, a eventuais necessidades de futuras alterações, tendo em vista assegurar sempre que o modelo de remuneração em vigor seja o mais adequado a cada momento.

Lisboa, 25 de março de 2013

A Comissão de Vencimentos