

ZON OPTIMUS, SGPS, S.A.

(Sociedade Aberta)

Sede Social: Rua Actor António Silva, número 9 – Campo Grande, freguesia do Lumiar,

1600-404 Lisboa

Pessoa Coletiva número 504.453.513, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número

Capital Social: Euro 5.151.613,80

Assembleia Geral Anual de 23 de abril de 2014

("ZON Optimus" ou "Sociedade")

#### PONTO 5 DA ORDEM DE TRABALHOS

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

Considerando:

- A) 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;
- B) As Recomendações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários sobre o Governo das Sociedades Cotadas, na sua versão de 2013, em particular, em matéria de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- C) A fusão por incorporação da então Optimus, SGPS, S.A. na então ZON Multimédia – Serviços de Telecomunicações e Multimédia, SGPS, S.A., concluída em 27 de Agosto de 2013 e a conveniência de implementação de um novo esquema remuneratório que permita a convergência, uniformização de tratamento e incentivo de todos os colaboradores da Sociedade;
- D) Que, em linha com as melhores práticas em matéria de governo societário e com as recomendações da CMVM, o Conselho de Administração constituiu, em 2 de Outubro de 2013, uma Comissão de Nomeações e Avaliações,

enquanto comissão interna desse órgão, com competência para, designadamente, assegurar uma competente e independente avaliação do desempenho dos administradores executivos, para a avaliação global do desempenho do Conselho de Administração, bem como das diversas comissões especializadas, e ainda rever as propostas e políticas de remuneração e outras compensações dos administradores executivos e gestores de topo, conforme apresentada pelo Presidente da Comissão Executiva, e do Presidente da Comissão Executiva ou de administradores não executivos, conforme apresentada pelo Presidente do Conselho de Administração;

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

## 1. Princípios gerais da política remuneratória da Sociedade

Na Assembleia Geral Anual ocorrida em 24 de Abril de 2013, foi aprovada uma declaração da Comissão de Vencimentos sobre a política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, em cumprimento do disposto no artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, com as seguintes linhas gerais:

- Os sistemas de recompensa consubstanciam um elemento estratégico na capacidade de uma organização atrair, reter e motivar os melhores profissionais do mercado;
- As boas práticas dos sistemas de remuneração, ao nível de empresas cotadas, aconselham modelos integrando diferentes componentes: uma componente fixa, funcionando como remuneração "base", e outra variável, que poderá passar pela atribuição de um bónus anual, pela componente de participação nos resultados e/ou pela implementação de planos de atribuição de acções;
- No âmbito das componentes do sistema de compensação da Sociedade para os membros executivos da Administração, o sistema remuneratório da Sociedade está alinhado com o praticado por outras empresas comparáveis, de acordo com o respetivo *benchmarking* efetuado relativamente aos valores de mercado destas compensações. Neste capítulo, como *peer groups* tidos como comparação, foram considerados estudos independentes, que promovem uma análise do: i) *benchmark* PSI 20 e PSI 10; ii) *benchmark* Telecom – Tier 1 e Tier 2; iii) *benchmark* – Virgin, Telenet e Liberty Global;
- A remuneração variável associada ao cumprimento de objetivos de gestão é exercida através das seguintes componentes: o Bónus anual, Participação nos resultados e o Plano de Atribuição de Ações e Opções;
- O Bónus anual e a Participação nos resultados, assegurando o alinhamento

com os resultados, procura também garantir a maximização do desempenho de longo prazo da Sociedade;

- Os Planos de Ações e Opções, já aprovados em Assembleia Geral, visavam garantir o alinhamento dos interesses individuais com os objetivos empresariais e os interesses dos Acionistas da Sociedade, premiando o cumprimento de objetivos, que pressupõem criação de valor de uma forma sustentada;
- Os membros não executivos do Conselho de Administração, pelo facto de não terem responsabilidades na operacionalização das estratégias definidas, dispõem de um sistema de compensação que não prevê nenhuma das componentes da remuneração variável, incluindo apenas uma componente fixa.

Sem prejuízo dos ajustes à política remuneratória da Sociedade que se afiguram necessários, em particular, em virtude da fusão referida no Considerando C) *supra*, a Comissão de Vencimentos, na medida das suas competências, considera que os princípios gerais pelos quais a política remuneratória da Sociedade se tem vindo a pautar nos últimos anos se deverá manter, por se considerar que a mesma é adequada aos objectivos a prosseguir, sem prejuízo da sua reponderação e da introdução de ajustamentos tidos por necessários.

## **2. Membros executivos do Conselho de Administração**

### **2.1. Situação vigente ao longo do exercício de 2013**

À semelhança do que acontecia no passado, em 2013, foi tida em consideração a 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 com as finalidades empresariais de curto, médio e longo prazo. No sucesso desta perspetiva, considerou-se fundamental que esse alinhamento fosse 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 Optimus dispor de membros da Comissão Executiva 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.

Segundo as boas práticas de governo societário vigentes em matéria de

remuneração, o valor das componentes variáveis (incluindo os Planos de Ações e Opções), no momento da data da deliberação de atribuição pela Comissão de Vencimentos, está limitado a um valor máximo relativamente à retribuição fixa.

Relativamente aos membros executivos da Comissão Executiva, refira-se que a remuneração fixa, continuou 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.

Em 2013, a determinação da remuneração variável foi efetuada com base na performance da ZON Optimus medida através de indicadores de negócio previamente definidos. Em acréscimo, em 2013, foram tidos em consideração os agregados Receitas, EBITDA ("*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*"), *Cash-Flow* Operacional, Resultado Líquido e RGU's ("*Revenue Generating Unit*").

Sem prejuízo de os membros da Comissão Executiva da ZON Optimus 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 não deixam de ter impactos diferenciados no desempenho global da ZON Optimus 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 – garantia, 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 considerava dois Planos, em que os membros da Comissão Executiva eram elegíveis, denominados de "Plano para Executivos Seniores" e "Plano Standard".

Na sequência da fusão referida no Considerando C), a Sociedade assumiu as obrigações decorrentes do cumprimento dos planos de ações dos colaboradores destas empresas, designados de "Planos Optimus" que implicam, à semelhança do que ocorre nos planos acima referidos, a entrega diferida de ações representativas do capital social da ZON Optimus, embora a sua aquisição seja feita com desconto.

A atribuição de ações no âmbito do Plano para Executivos Seniores, estando totalmente dependente da performance do Grupo e individual, visou, 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 estão totalmente dependentes 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 e Opções) 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 2013, continuou a adotar na íntegra o espírito da lei e das Recomendações da CMVM aprovadas em 2013, quanto à remuneração variável dos membros da Comissão Executiva 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.

Na sequência da fusão referida no Considerando C), a Sociedade assumiu as obrigações decorrentes do cumprimento dos planos de ações dos colaboradores destas empresas, designados de "Planos Optimus" que implicam, à semelhança do que ocorre nos planos acima referidos, a entrega diferida de ações representativas do capital social da ZON Optimus, embora a sua aquisição seja feita com desconto.

Nos Planos Optimus, o vencimento dos mesmos depende do sucesso global da empresa, durante o período de 3 anos, estimado de acordo com os objetivos definidos pela Comissão de Vencimentos, para cada período de 3 anos.

Em suma, em 2013 continuou a considerar-se que a política de remuneração em vigor: i) garantindo 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) permitindo o alinhamento com a criação de valor acionista; e a fidelização dos executivos, cumpre genericamente os elementos-chave, associados às melhores práticas nesta matéria, fazendo da mesma uma efectiva "alavanca" de valor.

Uma nota adicional 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 Optimus, em conformidade com as boas práticas da CMVM.

## **2.2. Situação proposta para o exercício de 2014**

Como anteriormente referido, na medida das suas competências, a Comissão de Vencimentos considera que os princípios gerais pelos quais a política remuneratória da Sociedade se tem vindo a pautar nos últimos anos se deverá manter. Como tal, a Comissão de Vencimentos considera que, na medida do aplicável, os princípios e objectivos da política remuneratória referidas no ponto 2.1. anterior se deverão manter durante o exercício de 2014.

No entanto, a Comissão de Vencimentos admite a necessidade de se repensar e reajustar a política remuneratória à nova realidade da Sociedade num contexto pós-fusão, defendendo a manutenção de certos vectores como sejam:

- A fidelização dos colaboradores das diversas sociedades do Grupo;
- O estímulo à capacidade criativa e produtiva dos colaboradores, fomentando dessa forma os resultados empresariais;
- A criação de condições favoráveis de recrutamento de quadros dirigentes e trabalhadores de elevado valor estratégico;
- O alinhamento dos interesses dos colaboradores com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade e os interesses dos acionistas da Sociedade, premiando o seu desempenho em função da criação de valor para os acionistas, refletida na valorização em Bolsa das suas ações;
- O desincentivo à assunção excessiva de riscos, na medida em que inclui políticas

remuneratórias de médio prazo; e

- A recompensa anual pelo atingimento dos vários objetivos individuais definidos para o efeito.

### **3. Membros do Conselho de Administração não Executivos**

A remuneração dos administradores não executivos inclui apenas uma componente fixa, o que se conforma com as recomendações vigentes nesta matéria, em particular com as Recomendações da CMVM.

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

### **4. Membros do Conselho Fiscal**

Os membros do Conselho Fiscal auferem apenas uma remuneração fixa e, como tal, não lhes é atribuível qualquer remuneração variável. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é estabelecida de acordo com os níveis de honorários habituais de mercado para o desempenho de funções como membros do Conselho Fiscal.

### **5. Revisor Oficial de Contas**

O Revisor Oficial de Contas é remunerado de acordo com as condições contratualmente fixadas, nos termos legais, de acordo com os níveis de honorários habituais de mercado para o desempenho de funções similares.

Lisboa, 27 de março de 2014

A Comissão de Vencimentos