



NOS, SGPS, S.A.

Assembleia Geral Anual de 21 de abril de 2021

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS

Deliberar sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade apresentada pela Comissão de Vencimentos

Considerando:

- A) Que o artigo 26º-B do Código dos Valores Mobiliários, aditado pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, impõe à comissão de remunerações, quando exista, a submissão à aprovação pela assembleia geral de acionistas de uma proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- B) As recomendações em matéria de política remuneratória previstas no Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance;
- C) Os trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Vencimentos da NOS, SGPS, S.A. (“NOS” ou “Sociedade”), com a coadjuvação da Comissão de Nomeações e Avaliações, no decurso do presente mandato, com vista à prossecução de uma política de remuneração que promova a sustentabilidade, a criação de valor e os interesses de longo prazo da Sociedade, a par dos interesses dos seus *stakeholders*;

a Comissão de Vencimentos propõe que a Assembleia Geral delibere aprovar a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da NOS para o mandato em curso, nos termos e condições do documento anexo.

Lisboa, 9 de março de 2021

A Comissão de Vencimentos



Política de Remuneração

dos

Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

da

NOS, SGPS, S.A.

Proposta da Comissão de Vencimentos à Assembleia Geral Anual de 21 de abril de 2021



1. Enquadramento

A Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, veio alterar o Código dos Valores Mobiliários (“Cód.VM”), introduzindo, entre outras, novas disposições em sede de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das sociedades emittentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

No presente documento, a Comissão de Vencimentos da NOS, SGPS, S.A. (“NOS”, “Empresa” ou “Sociedade”), nos termos dos artigos 26º-A e seguintes do Cód.VM e, em particular, para efeitos de submissão a aprovação na Assembleia Geral Anual da Sociedade a ter lugar em 21 de abril de 2021, apresenta a sua proposta de política de remuneração aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade (“Política de Remuneração” ou “Política”).

2. Princípios gerais

A Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é baseada no pressuposto de que a iniciativa e a competência são fundamentos essenciais de um bom desempenho e que este deve estar alinhado com os interesses de médio e longo prazo da sociedade, a sua estratégia, os mecanismos de defesa dos interesses dos seus *stakeholders*, visando a sua sustentabilidade.

A política da NOS assenta nos seguintes princípios:

- a. A Remuneração dos órgãos sociais tem em consideração, entre outros fatores, o perfil, o currículo do membro, a natureza das funções a desempenhar e competências do órgão social em questão e do próprio membro, bem como o desempenho individual e o desempenho dos negócios da sociedade;
- b. A remuneração dos órgãos sociais deve ser adequada à estrutura e condições financeiras da sociedade, à sua dimensão e complexidade dos desafios que enfrenta;
- c. A remuneração dos membros dos órgãos sociais deverá respeitar um modelo composto por diferentes elementos, designadamente uma componente fixa, comum aos titulares de todos os órgãos, e uma componente variável, aplicável apenas a administradores executivos;
- d. A remuneração dos órgãos sociais, em particular dos administradores executivos, deve ter em conta as condições de emprego e de remuneração de colaboradores em termos equivalentes a tempo inteiro na sociedade; pretende-se assim assegurar congruência e equidade a nível remuneratório tendo por referência o peso das respetivas qualificações, responsabilidades, experiência e especificidade do risco associado à função;



- e. A remuneração dos administradores executivos respeita um equilíbrio entre a componente fixa e variável com a finalidade de assegurar o alinhamento destes com os objetivos empresariais de longo prazo;
- f. A remuneração variável deve ter limites máximos e incluir uma componente que visa orientar e recompensar os administradores pelo seu desempenho individual e pelo desempenho da sociedade, por um lado, e uma componente de longo prazo que visa reforçar a ligação dos administradores executivos à sociedade alinhando os seus interesses com os dos seus acionistas e aumentando a consciencialização da importância do respetivo desempenho para o sucesso global da sociedade;
- g. A Política de Remuneração não deve prever qualquer tipo de instrumento que vise mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração;
- h. A Política de Remuneração deve garantir alinhamento com as recomendações e melhores práticas de mercado, nomeadamente por comparação com o mercado global e práticas de empresas comparáveis;
- i. A Política de Remuneração deve ser clara e divulgada interna e externamente, designadamente através da sua publicação no sítio da sociedade, respeitando assim a um princípio de transparência.

3. Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

A. Membros não executivos do Conselho de Administração

Os membros não executivos do Conselho de Administração, pelo facto de não terem responsabilidades na operacionalização das estratégias definidas, deverão beneficiar de um sistema de compensação que não preveja qualquer componente variável, incluindo apenas uma componente fixa, o que se conforma com as recomendações vigentes nesta matéria, em particular com as Recomendações do IPCG.

A remuneração fixa é paga 14 vezes ao ano.

Procurando seguir a prática de mercado, é apenas diferenciada a função de *Chairman* devido ao envolvimento e responsabilidades adicionais que lhe cabem na Sociedade, bem como o seu papel de representação.



B. Membros do Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal auferem apenas uma remuneração fixa. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é estabelecida de acordo com os níveis de honorários habituais de mercado para o desempenho desse tipo de funções.

A remuneração fixa é paga 12 vezes ao ano.

C. 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.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas da Sociedade é aprovada pela Comissão de Vencimentos, por proposta do Conselho Fiscal.

D. Membros executivos do Conselho de Administração

No que respeita à remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração, a NOS adota um modelo remuneratório que integra uma componente fixa, funcionando como remuneração “base”, e outra variável, associada ao cumprimento de objetivos de gestão, alinhamento com os interesses dos acionistas, a criação de valor de uma forma sustentada e fortalecimento de mecanismos de fidelização, que passa pela participação nos resultados e pela atribuição de ações.

O modelo de remuneração dos Administradores Executivos:

- (i) Define uma remuneração máxima total potencial;
- (ii) Premeia o desempenho mediante uma remuneração adequada à defesa dos interesses dos *stakeholders*, nomeadamente dos acionistas e colaboradores;
- (iii) Desincentiva a adoção excessiva de riscos, ao prever mecanismos de diferimento da remuneração variável;
- (iv) Promove a adoção de políticas sustentáveis no tempo, designadamente, através da definição de objetivos de negócio previamente definidos (KPIs) e em virtude do efetivo pagamento das componentes variáveis de remuneração diferidas estarem condicionadas ao cumprimento de condições objetivas, associadas à solidez económica da Sociedade;
- (v) Está em linha com o benchmark comparável.

A remuneração fixa é paga 14 vezes ao ano.



Descrição das diferentes componentes da Remuneração Variável

A Remuneração variável dos membros executivos do Conselho de Administração é composta por:

1. Participação nos Resultados ou Prémio Variável de Curto Prazo

Esta componente equivale a 50% do valor do prémio variável total e é paga em numerário no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito. Após avaliação do montante total de resultados a ser distribuído, a Comissão de Vencimentos, em coordenação com a Comissão de Nomeações e Avaliações, define o valor a ser recebido por cada membro o qual dependerá, também, do alinhamento com os resultados. O prémio variável de curto prazo visa estabelecer uma ligação entre os prémios atribuídos e o grau de desempenho individual e coletivo.

2. Plano de Atribuição de Ações ou Prémio Variável de Médio Prazo

Esta componente equivale a 50% do valor do prémio variável total e é atribuída no primeiro semestre seguinte ao ano a que diz respeito, após aprovação da Comissão de Vencimentos. Este prémio visa garantir o alinhamento dos interesses individuais com os objetivos empresariais e os interesses dos acionistas da NOS, premiando o cumprimento de objetivos, que pressupõem criação de valor de uma forma sustentada.

Critérios financeiros e não financeiros para a determinação da remuneração variável

A remuneração variável total é apurada através da concretização de KPIs individuais qualitativos e KPIs coletivos, sendo que os primeiros pesam 30% e os segundos 70%.

Os KPIs coletivos são determinados com base na performance da NOS, medida através de indicadores financeiros, nomeadamente o volume de negócios consolidado, EBITDA (*“Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization”*), *Free Cash Flow* depois de Juros e Impostos e antes de Dividendos, Investimentos Financeiros e Aquisição de Ações próprias e indicadores não financeiros, em particular o NPS (*“Net Promoter Score”*). Todos estes indicadores são aprovados pela Comissão de Vencimentos depois de apreciados pela Comissão de Nomeações e Avaliações.

O conjunto de indicadores acima referidos garantem um equilíbrio entre objetivos de crescimento, de rentabilidade e sustentabilidade no tempo, contribuindo para a prossecução da estratégia empresarial da NOS e garantindo a proteção dos seus interesses de longo prazo.

O valor da remuneração variável está limitado a um valor máximo de 120% por referência à retribuição fixa, conforme as boas práticas de governo societário vigentes nesta matéria.



Por outro lado, inexistem contratos de cobertura (*hedging*) ou de transferência de risco, relativamente a um valor pré-definido da remuneração total anual dos administradores executivos, pelo que, não se mitiga o risco inerente à respetiva variabilidade da remuneração.

Informação específica sobre o Plano de Atribuição de Ações

Na NOS vigora um Plano de Atribuição de Ações, inicialmente aprovado em Assembleia Geral de 23 de abril de 2014 (“Plano”) e o qual, na sua versão atualmente em vigor, se considera parte integrante da presente política, como anexo 1. Esse Plano, aplicável a administradores executivos e colaboradores, tem como objetivos:

- Promover a sua fidelização e compromisso de longo prazo;
- O estímulo à capacidade criativa e produtiva dos mesmos, fomentando dessa forma os resultados empresariais;
- A criação de condições favoráveis de captação e retenção de talento de elevado valor estratégico; e
- O alinhamento dos seus interesses com os objetivos empresariais e os interesses dos acionistas da NOS, ou seja, alinhamento com estratégias ganhadoras e sustentáveis e partilha de valor criado.

A atribuição de ações aos membros executivos do Conselho de Administração está totalmente dependente de critérios de performance, quer da NOS, quer da *performance* individual e é definido pela Comissão de Vencimentos.

O número concreto de ações a atribuir será o resultante da divisão do valor global atribuído pela Comissão de Vencimentos e a cotação média de fecho, ponderada pelo respetivo volume, das ações nas quinze sessões anteriores à data de referência, salvo se a Comissão de Vencimentos considerar discricionariamente outros critérios de determinação mais adequados.

Nos termos do Plano, as ações podem ser atribuídas a título gratuito ou com desconto não superior a 90% e ser entregues imediatamente ou com entrega diferida por três anos, competindo à Comissão de Vencimentos determiná-lo, considerando designadamente propósitos de alinhamento e desincentivos à assunção de riscos.

Entre a atribuição do direito às ações e a respetiva entrega poderá decorrer, e tem efetivamente decorrido, um prazo de três anos, nos casos de entrega diferida de ações, conforme previsto no Plano e sempre sujeito à verificação de critérios de desempenho.

A partir do momento da entrega das ações ao abrigo do Plano elas tornam-se livremente transmissíveis pelo respetivo titular, não se encontrando previstos prazos adicionais de conservação das ações recebidas.



Não estão atualmente implementados mecanismos de remuneração em opções para os membros executivos do Conselho de Administração, isto é, o atual Plano apenas permite a atribuição de ações.

Métodos para determinar em que medida os critérios de desempenho foram cumpridos, períodos de diferimento e a possibilidade de a sociedade solicitar a restituição de remuneração variável já entregue

No que respeita à remuneração variável decorrente da participação nos resultados, esta componente só poderá ser proposta à aprovação da Assembleia Geral se os resultados do exercício da Empresa o permitirem. Como os critérios de atribuição de remuneração variável estão ligados à *performance* da Sociedade, esta permite evidenciar o cumprimento daqueles critérios.

A Comissão de Vencimentos, em conformidade com as disposições legais e regulamentares em vigor em matéria de diferimento da remuneração variável, condiciona a transformação dos direitos, atribuídos no âmbito do Plano, à verificação de resultados positivos da Sociedade, o que pressupõe o cumprimento, designadamente, do seguinte:

- A situação líquida consolidada no ano $n+3$, 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 .
- Para este efeito, 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 $n+3$ deve ser apurada com base nas regras contabilísticas aplicadas no exercício n , para garantir a comparabilidade.

A atribuição de ações no âmbito do Plano, estando totalmente dependente do desempenho coletivo e individual, visa primordialmente assegurar a maximização da criação de valor numa perspetiva de médio e longo prazo, incentivando, por conseguinte, a prossecução de políticas sustentáveis ao longo do tempo.

Não estão previstos mecanismos de restituição de remuneração variável já entregue.



4. Bónus e outros benefícios independentemente da sua forma, que podem ser atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização (e respetiva proporção)

Para além do que acima se refere, a presente Política não prevê a atribuição, a título de remuneração, de quaisquer bónus ou outros benefícios significativos, independentemente da sua forma, que possam ser atribuídos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade.

5. Duração dos contratos ou dos acordos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, os períodos de pré-aviso aplicáveis, as cláusulas de cessação e os pagamentos associados à cessação dos mesmos

A presente Política não contempla quaisquer contratos com os membros dos órgãos de administração ou fiscalização e, conseqüentemente, não contempla qualquer contrato, período de pré-aviso ou qualquer indemnização ou compensação resultantes da sua renúncia ao cargo ou de outra forma de cessação do mandato de administrador (que não a destituição sem justa causa) antes do seu termo (sem prejuízo dos montantes estabelecidos por lei ou contrato de administração pré-existente que, nesta matéria, estipule condições particulares).

6. Principais características dos regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada

A presente Política não inclui regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade.

7. Montantes a qualquer título pagos por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum

Os membros dos órgãos de administração executivos da NOS que exercem também funções noutras sociedades do Grupo NOS não recebem qualquer remuneração adicional ou outros montantes a qualquer título.

8. Forma como as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da sociedade foram tidas em conta

A presente Política tem em consideração as condições de emprego e de remuneração dos colaboradores em termos equivalentes a tempo inteiro, pretendendo assim assegurar a congruência e equidade a nível remuneratório tendo por referência o peso das respetivas qualificações, responsabilidades, experiência e especificidade do risco associado à função.



O facto de a política respeitar os objetivos empresariais de longo prazo contribuindo para o cumprimento da estratégia empresarial e a sustentabilidade da sociedade, nomeadamente partilhando desse desígnio com os colaboradores, é também revelador da consideração das condições de emprego e remuneração.

9. Descrição do processo decisório seguido para a determinação da política remuneratória, revisão e aplicação, nomeadamente as medidas para evitar ou gerir os conflitos de interesses e, se aplicável, o papel da comissão de remunerações ou de outras comissões envolvidas e divulgação

A Política de Remuneração foi preparada pela Comissão de Vencimentos, com o parecer da Comissão de Nomeações e Avaliação do Conselho de Administração da NOS.

A Comissão de Vencimentos é composta por dois membros que não integram os órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, desta forma se evitando a ocorrência de situações de conflito de interesses.

A Comissão de Vencimentos, nas suas decisões articula-se devidamente com a Comissão de Nomeações e Avaliação, nos termos previstos no regulamento desta.

A presente Política de Remuneração deve ser divulgada no sítio da Internet da NOS, após a sua aprovação pela Assembleia Geral, contendo menção aos resultados da votação e à respetiva data de aprovação, e permanecer disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação.

Lisboa, 9 de março de 2021

Pela Comissão de Vencimentos



ANEXO 1

REGULAMENTO SOBRE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO E MÉDIO PRAZO

NOS, SGPS, S.A.

(“Sociedade”)

Artigo 1º

(Objeto e Objetivos)

1. O presente Regulamento estabelece os termos e condições gerais aplicáveis à remuneração variável de curto e médio prazo da Sociedade através da atribuição de ações representativas do capital social da Sociedade (“Plano de Atribuição de Ações”).
2. O Plano de Atribuição de Ações consiste na Atribuição de ações representativas do capital social da Sociedade, o qual não pode englobar um número de ações que exceda os limites legalmente impostos para a aquisição de ações próprias.
3. Considerando o papel fundamental desempenhado pelos colaboradores no desenvolvimento e evolução da atividade da Sociedade e do grupo de sociedades no qual a mesma se insere, bem como o esforço e empenho empregue pelos mesmos nesse sentido, o Plano de Atribuição de Ações tem como objetivos primaciais:
 - a. A fidelização dos colaboradores das diversas sociedades do Grupo;
 - b. O estímulo à capacidade criativa e produtiva dos colaboradores, fomentando dessa forma os resultados empresariais;
 - c. A criação de condições favoráveis de recrutamento de quadros dirigentes e trabalhadores de elevado valor estratégico;
 - d. 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;
 - e. O desincentivo à assunção excessiva de riscos, na medida em que inclui políticas remuneratórias de médio prazo;
 - f. A recompensa anual pelo atingimento dos vários objetivos individuais definidos para o efeito.



4. O previsto no presente Regulamento não prejudica o pagamento de remuneração variável pela participação nos lucros da Sociedade, nos termos permitidos pela lei aplicável e pelos estatutos da Sociedade.

Artigo 2º

(Definições)

1. Para efeitos de interpretação e aplicação do presente Regulamento e a menos que do contexto em que forem empregues resulte um sentido diverso, as seguintes palavras e expressões terão os significados a seguir indicados:
 - a) Ação: uma ação ordinária representativa do capital social da Sociedade;
 - b) Ações Próprias: ações da Sociedade que venham a ser adquiridas pelo Conselho de Administração, em execução de deliberação da Assembleia Geral, no âmbito da qual seja autorizada a aquisição das mesmas;
 - c) Assembleia Geral: a assembleia geral da Sociedade;
 - d) Atribuição: cada atribuição concreta (i) de Ações a título gratuito ou (ii) da possibilidade de adquirir Ações com desconto não superior a 90%, a Membros Elegíveis, que venha a ser decidida, anualmente, no âmbito do Plano de Atribuição de Ações, pela Comissão Executiva ou pela Comissão de Vencimentos, dentro do limite previsto no número 2 do Artigo 1.º;
 - e) Beneficiário: qualquer Membro Elegível, ou seu sucessor, a quem a Comissão de Vencimentos ou a Comissão Executiva, conforme aplicável, tenha deliberado atribuir Ações, nos termos do Plano de Atribuição de Ações;
 - f) Capital Social: o montante do capital social da Sociedade, integralmente subscrito e realizado, em cada momento;
 - g) Colaboradores do Grupo: os membros da Comissão Executiva da Sociedade, os membros executivos dos órgãos de administração das empresas do Grupo e os demais colaboradores que tenham vínculo laboral à Sociedade ou às sociedades do Grupo;
 - h) Comissão de Vencimentos: a comissão de remunerações da Sociedade, nomeada nos termos do Artigo 399.º do Código das Sociedades Comerciais;
 - i) Comissão Executiva: a comissão executiva da Sociedade;
 - j) Conselho de Administração: o conselho de administração da Sociedade;
 - k) Evento de Vencimento Antecipado: a fusão, cisão ou alteração ao controlo acionista, direto ou indireto, da Sociedade decorrente de oferta pública de aquisição lançada sobre a Sociedade e concluída com êxito, ou de as Ações deixarem de estar admitidas à negociação em mercado regulamentado ou a alteração do controlo acionista, direto ou indireto, de qualquer uma das sociedades do Grupo;
 - l) Grupo: a Sociedade e as sociedades – portuguesas ou estrangeiras - nas quais, a mesma, detenha, direta ou indiretamente, mais do que 50% (cinquenta por cento) do capital social registado ou dos direitos de voto, ou o direito, legal ou contratual, de nomear a maioria dos membros do respetivo conselho de administração, ou outras assim definidas pelo Conselho de Administração para efeitos do previsto no presente Regulamento;



- m) Membros Elegíveis: quaisquer colaboradores com potencial e/ou valor estratégico, no entender discricionário da Comissão Executiva - ou da Comissão de Vencimentos (se o Beneficiário for membro da Comissão Executiva) - de quaisquer sociedades integrantes do Grupo, independentemente das funções que os referidos colaboradores desempenhem em qualquer uma das referidas sociedades;
 - n) Modalidades da Atribuição de Ações: as Ações podem ser atribuídas: (a) a título gratuito; ou (b) com desconto não superior a 90%; e (i) com entrega imediata (“Plano com *vesting* imediato”); ou (ii) com entrega diferida por três anos (“Plano com *vesting* diferido”);
 - o) Plano de Atribuição de Ações: plano genérico de atribuição de Ações que conferem o direito à aquisição de Ações de forma gratuita ou com um desconto não superior a 90%, cuja entrega das Ações pode ser imediata ou diferida por três anos;
 - p) Regulamento: o presente documento;
 - q) Salário Anual: a remuneração mensal individual paga catorze vezes por ano;
 - r) Vencimento: momento em que os Beneficiários do Plano adquirem o direito a receber as Ações atribuídas ou a adquiri-las com desconto não superior a 90% (“empossamento” ou “*vesting*”), nos termos previstos no Artigo 7.º do presente Regulamento, sem prejuízo do direito a que a Sociedade se reserva de entregar, em substituição, o valor equivalente em dinheiro;
2. Sempre que for apropriado no respetivo contexto, as expressões utilizadas no singular incluem também o respetivo plural e vice-versa e as expressões que importem um determinado género abrangem ambos os géneros (masculino e feminino).

Artigo 3º

(Âmbito de Aplicação)

- 1. O Regulamento aplica-se aos seguintes Membros Elegíveis:
 - a) Aos membros da Comissão Executiva selecionados pela Comissão de Vencimentos;
 - b) Aos membros executivos dos conselhos de administração de outras sociedades do Grupo e a quaisquer outros colaboradores da Sociedade ou de outras sociedades do Grupo, independentemente das funções desempenhadas, selecionados ou abrangidos pelos termos discricionariamente definidos pela Comissão Executiva.
- 2. Em casos fundamentados, a Comissão Executiva poderá atribuir a qualidade de Beneficiário a quem não seja um Membro Elegível.

Artigo 4º

(Atribuição)

- 1. Compete à Comissão Executiva, de acordo com os critérios definidos no âmbito da política retributiva, e considerando a avaliação do cumprimento dos objetivos anuais da Sociedade, bem como a classificação obtida anualmente nas avaliações de desempenho individuais,



selecionar a Modalidade de Atribuição de Ações e o número de Ações a atribuir nos termos do Artigo 6.º do presente Regulamento.

2. Compete à Comissão de Vencimentos deliberar sobre a Modalidade de Atribuição de Ações aos membros da Comissão Executiva selecionados, bem como sobre o número de Ações a atribuir nos termos do Artigo 6.º do presente Regulamento.
3. As Ações consideram-se efetivamente atribuídas na data da deliberação de atribuição tomada pela Comissão Executiva ou pela Comissão de Vencimentos, neste caso quando se trate de membros da Comissão Executiva, sem prejuízo das regras aplicáveis ao diferimento a que possam encontrar-se sujeitas.
4. Nenhuma Atribuição a qualquer Membro Elegível constituirá a Sociedade, ou qualquer uma das sociedades do Grupo, na obrigação de manter qualquer vínculo, laboral ou outro, com tal Membro Elegível.
5. Qualquer Atribuição aos Membros Elegíveis, nos termos do presente Regulamento, bem como a divulgação deste junto dos seus destinatários, não constituem uma oferta pública de valores mobiliários nem uma atividade a esta destinada.
6. Na eventualidade de alguma Atribuição vir a ser considerada contrária às disposições legais aplicáveis, a Sociedade não será obrigada a proceder à entrega efetiva das respetivas Ações, nem a proceder ao pagamento de quaisquer compensações por tal facto.

Artigo 5º

(Termos e Condições da Implementação)

1. Todos os encargos, impostos e taxas emergentes de operações relativas à alienação de Ações Próprias, bem como da respetiva aquisição das mesmas para o efeito em mercado regulamentado, serão integralmente suportados pela Sociedade.
2. A Atribuição não constitui o Beneficiário que seja membro da Comissão Executiva no direito ao efetivo empossamento das Ações, o qual fica condicionado ao continuado desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período, aferido de acordo com os critérios a fixar, para cada triénio pela Comissão de Vencimentos e à não verificação de uma situação de caducidade ou resolução conforme prevista no artigo 8.º do presente Regulamento.

Artigo 6º

(Forma de Determinação do número de Ações a atribuir aos Beneficiários)

1. O número das Ações objeto de Atribuição aos Beneficiários selecionados pela Comissão Executiva ou pela Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva, é estabelecido com base em valores fixados por referência a percentagens da remuneração auferida pelos Beneficiários tendo em conta a avaliação do cumprimento dos objetivos anuais da Sociedade bem como da classificação obtida anualmente nas avaliações de desempenho individuais (“Valor Atribuído”), ou com base noutros valores e critérios que a Comissão Executiva ou a Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva, considerar discricionariamente mais adequados.



2. Para efeitos do disposto no número anterior, o número de Ações concretas a entregar, seja de forma gratuita, seja através da possibilidade de aquisição com desconto até 90% aos Beneficiários será o resultante da divisão do Valor Atribuído pela cotação média de fecho das Ações nas 15 sessões anteriores à tomada de deliberação pela Comissão Executiva, salvo se a Comissão Executiva ou a Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva, considerar discricionariamente outros critérios de determinação mais adequados.
3. O número de Ações atribuídas, mas ainda não empossadas a cada um dos Beneficiários deve, incluindo, sem limitar, em caso de ocorrência de “*stock split*”, alteração do valor nominal das Ações ou do capital social, distribuição de dividendos, ou qualquer operação com efeito similar, ser ajustado pela Comissão Executiva ou pela Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva.

Artigo 7º

(Vencimento)

1. O Vencimento ocorre nos termos definidos pela Comissão Executiva ou pela Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva, ou seja, a Comissão Executiva ou a Comissão de Vencimentos, no caso dos membros da Comissão Executiva decide, em cada caso concreto, a aplicação de Plano com *vesting* imediato ou Plano com *vesting* diferido.
2. A Sociedade reserva-se o direito a entregar, em substituição das Ações, o valor equivalente em dinheiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Sem prejuízo do disposto no número 2 e de acordos individuais que regulem esta matéria, na ocorrência de um Evento de Vencimento Antecipado, verificar-se-á um empossamento imediato das Ações, se o Conselho de Administração, atentas as circunstâncias do caso, assim o deliberar.
4. Caso não seja possível à Sociedade cumprir as obrigações decorrentes da antecipação excepcional do empossamento das Ações deliberado nos termos do número anterior ou da sua substituição por valor equivalente em dinheiro, estas serão cumpridas logo que tal seja possível, ou legalmente permitido.

Artigo 8º

(Resolução e Caducidade)

1. Caso o Beneficiário deixe de estar vinculado à Sociedade ou a qualquer sociedade do Grupo, ressalvado o disposto no número 6 infra, considera-se automaticamente resolvida qualquer Atribuição (i) de Ações a título gratuito ou (ii) da possibilidade de adquirir Ações com desconto não superior a [90%] cujo Vencimento não tenha ainda ocorrido.
2. Caso o Beneficiário tenha o seu vínculo, com a Sociedade ou com qualquer sociedade do Grupo, suspenso, a atribuição de (i) de Ações a título gratuito ou (ii) da possibilidade de adquirir Ações com desconto não superior a 90% cujo Vencimento não tenha ainda ocorrido ficará suspensa durante o período de suspensão.



3. Considera-se sempre automaticamente resolvida qualquer Atribuição nos casos em que o Beneficiário tenha sido objeto de processo disciplinar de que resulte a aplicação de sanção disciplinar de suspensão.
4. O direito de receber as Ações atribuídas é intransmissível, não podendo ser dado em cumprimento de quaisquer obrigações, nem em garantia, onerado ou sujeito a negócios futuros ou condicionais ou a quaisquer outros encargos seja de que tipo for, sob pena de caducidade.
5. Não será devida qualquer indemnização ou compensação aos Beneficiários cujas Ações atribuídas mas ainda não empossadas tenham sido objeto de resolução ou caducidade, com fundamento nos motivos estabelecidos no presente Regulamento.
6. A atribuição de Ações não é resolvida nos casos em que, tendo havido cessação do vínculo do Beneficiário à Sociedade ou a qualquer sociedade do Grupo, tal cessação tenha por fundamento um dos seguintes casos:
 - a) Morte, podendo os direitos que advenham da Atribuição de Ações ser exercidos pelos seus herdeiros legítimos;
 - b) Reforma por limite de idade ou invalidez;
 - c) Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes, no qual o direito ao empossamento venha a ser convencionado expressamente por escrito;
 - d) Termo do mandato de administrador por decurso do tempo (considerando-se como tal a data da efetiva de cessação de funções), não sendo o Beneficiário reconduzido nessas funções; e
 - e) Termo do mandato de administrador por destituição sem justa causa.
7. As Ações atribuídas e cujo Vencimento não ocorreu à data da cessação do vínculo dos Beneficiários com a Sociedade ou qualquer sociedade do Grupo, por qualquer um dos fundamentos previstos no número anterior, são empossadas nas respetivas datas, desde que o Beneficiário não exerça ou tenha exercido até ao empossamento, quaisquer funções, em Portugal ou no estrangeiro, em empresas concorrentes das sociedades do Grupo, salvo se o Conselho de Administração deliberar o empossamento noutra data.
8. Com exceção das situações previstas no número 6 supra, a Comissão Executiva ou a Comissão de Vencimentos (no caso de membros da Comissão Executiva) poderão, em casos concretos, aplicar exceções a qualquer disposição do presente Artigo.
9. No caso previsto na alínea a) do número 6 supra, a Comissão Executiva ou a Comissão de Vencimentos (no caso de membros da Comissão Executiva) podem entregar Ações ou o seu equivalente em dinheiro nos termos que concretamente considerem mais adequados.

Artigo 9º

(Delegação)

1. O Conselho de Administração delega na Comissão Executiva a prática de todos os atos e o exercício de todos os direitos, na medida do legal e estatutariamente admissível, que lhe estejam atribuídos ao abrigo do Regulamento.
2. O Conselho de Administração ou a Comissão Executiva poderão delegar ou subdelegar, consoante o caso, em pessoa a definir, a prática de todos os atos ou formalidades executórias



do Plano de Atribuição de Ações de carácter administrativo cuja competência seja atribuída ou delegada naqueles órgãos.

Artigo 10º

(Interpretação, Aplicação e Alteração)

1. O presente Regulamento vigora até ao momento em que o Conselho de Administração delibere a sua cessação ou substituição (sem prejuízo dos direitos legitimamente adquiridos ao seu abrigo), ou até ao cumprimento integral das obrigações decorrentes dos planos concretamente em vigor ao seu abrigo.
2. O Conselho de Administração está autorizado pela Assembleia Geral a introduzir os ajustamentos ao presente Regulamento que se revelem necessários ou convenientes à sua boa interpretação, integração, aplicação ou conformação com eventuais alterações legislativas, desde que tais ajustamentos não afetem as suas condições essenciais aqui previstas.
3. O Regulamento será interpretado, integrado e aplicado de harmonia com as deliberações que vierem a ser aprovadas em execução ou atinentes ao mesmo pela Assembleia Geral ou pelo Conselho de Administração, as disposições dos estatutos da Sociedade e da legislação aplicável. As dúvidas sobre a interpretação, integração e aplicação das disposições contidas no presente Regulamento deverão ser colocadas e esclarecidas pelo Conselho de Administração.

Artigo 11º

(Arbitragem)

1. Quaisquer litígios emergentes da execução, aplicação, interpretação ou integração deste Regulamento serão dirimidos de acordo com o Regulamento do Tribunal Arbitral do Centro de Arbitragem Comercial da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa/Associação Comercial de Lisboa, por um Tribunal Arbitral constituído por um árbitro nomeado nos termos do referido regulamento.
2. A arbitragem será conduzida em língua portuguesa e terá a sua sede em Lisboa.
3. Não serão aplicáveis as disposições relativas ao árbitro de emergência.

Artigo 12º

(Entrada em vigor)

1. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua aprovação pela Assembleia Geral, considerando-se revogados os planos anteriormente vigentes na Sociedade ou em qualquer sociedade do Grupo.



2. Este Regulamento passa a disciplinar as situações jurídicas constituídas ao abrigo dos planos anteriormente vigentes na Sociedade ou em qualquer sociedade do Grupo no que respeita às Ações já atribuídas e ainda não empossadas.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Comissão Executiva poderá deliberar o empossamento antecipado das Ações atribuídas ao abrigo dos planos referidos no número anterior, garantindo os direitos adquiridos pelos colaboradores.