



Política de Remuneração

dos

Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

da

NOS, SGPS, S.A.

Proposta aprovada na Assembleia Geral Anual de 5 de abril de 2023



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 emitentes 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, aplicável 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



Os membros dos órgãos de administração ou fiscalização são eleitos para mandatos trienais. A presente Política não contempla a celebração de contratos com os membros dos órgãos [de administração ou] fiscalização que prevejam o pagamento de compensações em caso de cessação do mandato antes do seu termo em montante que exceda o permitido pela lei. Poderão ser celebrados acordos com membros dos órgãos de administração que prevejam o pagamento de compensações em caso de cessação do mandato em montante que não exceda o previsto na lei, bem como compromissos de não concorrência que contemplem compensação em contrapartida de uma obrigação de não concorrência após a cessação de funções, independentemente da respetiva causa.

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, 5 de abril de 2023

Pela Comissão de Vencimentos