

**Declaração sobre a política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da COMPTA – Equipamentos e Serviços de Informática, S.A.**

**1. Enquadramento legal**

A “Declaração sobre a Política de Remunerações dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização” tem como enquadramento a Lei nº 28/2009, de 19 de Junho.

Quanto àquele diploma legal, dispõe o seu Artigo 2º que o órgão de administração ou a comissão de remunerações, caso exista, das entidades de interesse público (Decreto-lei nº225/2008, de 20 de Novembro), submetem, anualmente, à aprovação da assembleia geral, uma declaração sobre políticas de remunerações dos membros dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização.

Tal declaração deve conter, designadamente, informação relativa:

- a) aos mecanismos que permitam o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da sociedade;
- b) aos critérios de definição da componente variável da remuneração;
- c) à existência de planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações por parte de membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- d) à possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a todo o mandato;
- e) aos mecanismos de limitação da remuneração variável, no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.

**2. Enquadramento legal e estatutário aplicável à sociedade**

Qualquer definição sobre remunerações dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização não pode deixar de ter em conta quer o regime legal geral quer o regime particular constante dos Estatutos da Sociedade, quando for caso disso.

O regime legal geral para os membros do órgão de administração vem estabelecido no Artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais, e do mesmo resulta essencialmente o seguinte:

- a) compete à assembleia geral de acionistas ou a uma comissão por aquela nomeada fixar as remunerações de cada um dos administradores tendo em conta as funções desempenhadas e a situação económica da sociedade;
- b) a remuneração pode ser certa ou consistir parcialmente numa percentagem dos lucros do exercício, mas a percentagem máxima destinada aos administradores deve ser autorizada por cláusula do contrato da sociedade;
- c) a percentagem referida na alínea anterior não incide sobre distribuição de reservas nem sobre qualquer parte do lucro do exercício que não pudesse, por lei, ser distribuída aos acionistas.

Já no que respeita aos Estatutos, no caso da COMPTA, S.A., a alínea c) do seu Artigo 23º, dispõe o seguinte:

“um valor igual a 10% dos dividendos votados para distribuição sejam destinados ao Conselho de Administração e distribuídos entre os seus membros de acordo com critérios estabelecidos pela Comissão de Vencimentos”.

### **3. Princípios Gerais**

Os princípios gerais que devem ser observados na fixação das remunerações dos órgãos sociais são, sobretudo, aqueles que de forma muito genérica resultam da lei: por um lado as funções desempenhadas e por outro a situação económica da Sociedade. A aplicação de tais princípios, e a sua revisão anual, permitem aferir e ajustar, a cada momento, o alinhamento dos interesses da sociedade com os interesses dos membros do órgão de administração. Reveste particular importância para este aspeto a atribuição, ou não, de remuneração variável, em função dos resultados da empresa.

Assim:

#### **a) Funções desempenhadas**

Deve ser levado em conta as funções desempenhadas por cada titular dos órgãos sociais, não só num sentido formal, mas também num sentido mais amplo da atividade efetivamente exercida e das responsabilidades que lhe estão associadas. Nem sempre estão na mesma posição todos os administradores entre si. A ponderação das funções deve ser efetuada no sentido mais amplo e deve considerar critérios tão diversos como, por exemplo, a responsabilidade, o tempo de dedicação, ou o valor acrescentado para a empresa que resulta de um determinado tipo de intervenção ou de uma representação institucional. São todos estes aspetos que não podem deixar de ser ponderados em termos de fixação da remuneração.

#### **b) A situação económica da sociedade**

Este é um outro critério que tem de ser compreendido e interpretado com cuidado. É que, a dimensão da Sociedade e a inevitável complexidade da sua gestão, são claramente aspetos relevantes da situação económica entendida na sua forma mais lata. É, assim, necessário remunerar responsabilidades que serão sempre maiores em sociedades de elevada dimensão com modelos de negócio complexos, mas, também, remunerar adequadamente a gestão.

### **4. Enquadramento dos princípios gerais no regime legal**

Consignados os princípios gerais, importa agora fazer o enquadramento de tais princípios nos regimes normativos aplicáveis.

#### **4.1. Alinhamento de interesses (alínea a) do artigo 2º da Lei nº 28/2009)**

Um dos aspetos que a Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, considera em termos de informação nesta Declaração é o de serem explicitados os mecanismos que permitam o alinhamento dos interesses dos membros do órgão de administração com os interesses da Sociedade. Tal alinhamento é assegurado por via da aplicação, e revisão sempre que tal se mostre necessário, dos princípios gerais anteriormente referidos, bem como da análise da situação económica da sociedade a cada momento e, nomeadamente, da atribuição de remuneração variável, em função de tal *performance*.

#### **4.2. Critérios para a componente variável (alínea b) do Artigo 2º da Lei nº 28/2009)**

Os resultados são o fator mais importante na fixação da remuneração variável. No entanto, na fixação da componente variável daquela remuneração podem, também, ser consideradas outras ponderações que resultam no essencial dos princípios gerais: funções concretas e situação da sociedade.

4.3. Planos de atribuição de ações ou opções (alínea c) do artigo 2º da Lei nº 28/2009)

A existência de um plano de atribuição de ações ou opções não é um simples acréscimo ao sistema remuneratório existente, sendo antes uma profunda modificação do sistema de remunerações que hoje existe. Tal não significa que se não reconheçam os méritos de uma componente de atribuição de ações ou opções na remuneração da administração, mas o recurso a planos, de atribuição de ações ou opções, não é essencial para assegurar os princípios que se defendem.

4.4. Momento do pagamento da remuneração variável (alínea d) do artigo 2º da Lei nº 28/2009)

Refere-se na alínea d) do Artigo 2º da Lei 28/2009, de 19 de Junho, a possibilidade de o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas do exercício correspondente a todo o mandato. A opção referida tem como principal suporte o comprometimento da administração e da sua remuneração com um resultado de médio prazo, sustentável, evitando assim a associação a um só exercício económico.

4.5. Mecanismos de limitação da remuneração variável (alínea e) do artigo 2º da Lei nº 28/2009)

Defende-se neste mecanismo a limitação da remuneração variável no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da empresa no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso.

## 5. Proposta

As opções concretas da política de remunerações dos membros do órgão de administração e de fiscalização, podem, assim, resumir-se da seguinte forma:

### 5.1. Remuneração fixa

#### 5.1.1. Conselho de Administração

- 5.1.1.1. Presidente do Conselho de Administração - terá como limite máximo anual, o valor de 105.000 euros;
- 5.1.1.2. Do Vice-Presidente do Conselho de Administração – terá como limite máximo anual, o valor de 98.000 euros;
- 5.1.1.3. Vogais do Conselho de Administração – terão como limite máximo anual, relativamente a cada um, o valor de 94.500 euros e, em termos agregados, o montante máximo anual de 206.500 euros.

5.1.2. Conselho Fiscal

As remunerações dos membros do Conselho Fiscal consistirão num valor predeterminado por cada reunião do referido Conselho, o qual não poderá exceder os 500 euros por cada membro e por reunião.

5.2. Remuneração variável

Não é definida qualquer remuneração variável por se considerar não estarem reunidas condições para uma tal atribuição.

Miraflores, 21 de maio de 2019.

O Conselho de Administração.