

# ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

PHAROL, SGPS S.A.

22 de março de 2024

## **PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

### **Ponto 6 da Ordem de Trabalhos**

*(Deliberar sobre a Política Interna de Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade)*

Considerando a necessidade de que a atual Política de Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização seja compaginável com as melhores práticas de mercado e dando integral cumprimento aos princípios recomendatórios, em matéria dos critérios e requisitos relativos ao perfil de novos membros dos órgãos societários, constantes, entre outros, da Recomendação 1.2.1 do Código do Governo das Sociedades, publicado pelo Instituto de Corporate Governance, foi aprovada pelo Conselho de Administração da Sociedade, em 16 de novembro de 2023, a Política Interna de Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da PHAROL, SGPS S.A..

Sendo do entendimento do Conselho de Administração que a Política Interna de Seleção dos Membros dos Órgãos Societários deve ser sufragada pelos Senhores Acionistas propõe-se que a mesma seja mantida pela Sociedade dentro dos mesmos princípios gerais descritos no anexo da presente proposta.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2024

O Conselho de Administração,

**Política Interna de Seleção  
dos Membros dos Órgãos de Administração  
e Fiscalização**

**PHAROL, SGPS S.A.**

## **1. Enquadramento**

As práticas mais correntes no mercado e os princípios recomendatórios têm vindo a apontar no sentido de as sociedades estabelecerem critérios e requisitos relativos ao perfil de novos membros dos órgãos societários adequados à função a desempenhar, considerando, a par de atributos individuais como a competência, independência, integridade, disponibilidade e experiência, requisitos de diversidade que, em conjunto, contribuam para a excelência do desempenho dos órgãos e o equilíbrio na respetiva composição.

É neste contexto que foi elaborado o presente Regulamento relativo à Política Interna de Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (“Política”).

## **2. Princípios gerais**

A seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização assenta no pressuposto de que a competência e as características pessoais 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 acionistas e dos *stakeholders* em geral, visando a sua sustentabilidade.

A Política assenta nos seguintes princípios:

- a) A seleção deve ser objetiva e transparente e deve avaliar a adequação dos candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização da PHAROL, numa perspetiva individual e coletiva, tendo em conta as competências legais e estatutárias do órgão a integrar e, se aplicável, a natureza executiva ou não executiva e âmbito do respetivo pelouro funcional;

- b) A seleção deve, em particular, observar critérios de meritocracia e de diversidade, nomeadamente em termos de competências, de experiência e conhecimento, género, idade, cultura, para maximização da capacidade de desempenho do órgão e equilíbrio da respetiva composição.

### **3. Critérios de Mérito Individual**

#### **3.1. Experiência**

O candidato deve evidenciar experiência no exercício de cargos com o nível de responsabilidade associado ao cargo a desempenhar e cujas valências possam representar um contributo de excelência para a definição da estratégia corporativa da Sociedade.

Na avaliação da adequação do perfil do candidato deve ser considerada a sua anterior experiência na participação em processos de decisão complexos, sob condicionantes de tempo e de densidade de temáticas, que evidenciem perseverança, transparência de propósito, capacidade de análise e, bem assim, o seu nível de conhecimentos em matérias relacionadas com a atividade da Sociedade e do grupo.

#### **3.2. Competência**

O candidato deve possuir conhecimentos e competências técnicas especialmente relevantes, por forma a que, fazendo parte de um órgão social, tenha a capacidade de identificação e avaliação da envolvência estratégica e dos fatores de risco da atividade da Sociedade no seu conjunto.

O candidato deve ainda demonstrar cabal conhecimento das normas legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis às suas funções e à sociedade.

O candidato deve assumir o compromisso de consistentemente manter os seus conhecimentos atualizados e ajustados a um elevado nível de excelência, por forma a que, em cada momento, esteja habilitado, conforme o perfil das suas funções, a implementar, supervisionar e desafiar a estratégia e políticas da Sociedade.

### **3.3. Integridade, Independência e Conflito de Interesses**

O candidato deve indiciar um perfil que assegure credibilidade e compromisso no cumprimento dos seus deveres fiduciários, compromisso com as disposições constantes dos Códigos, políticas e regulamentos internos da sociedade, e alinhamento com as boas práticas de governo das sociedades. O perfil do candidato deve respeitar os requisitos de independência que sejam adequados ou legalmente exigidos e deve obedecer a um princípio de prevenção de conflitos de interesses, capacidade de exercício de funções com isenção, sentido crítico, autonomia e integridade.

### **3.4. Disponibilidade**

O candidato deve assegurar disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias.

## **4. Critérios de Composição Coletiva**

A par da preocupação pela adequação individual de cada membro, procura-se igualmente que a composição dos órgãos sociais e corpos sociais evidencie uma adequação coletiva, reunindo no seu todo as valências profissionais e pessoais necessárias para o bom desempenho das funções de cada órgão social da PHAROL.

### **4.1. Diversidade e Inclusão**

No processo de seleção de candidatos para os órgãos de administração e de fiscalização deve ser tendencialmente promovida, na medida do adequado e proporcional às competências particulares do órgão em questão, a diversidade da sua composição, considerando, entre outros fatores, a idade, o género, as habilitações e a experiência profissional.

#### **4.2. Complementaridade**

A composição do órgão deve assegurar a complementaridade entre candidatos para maximização do seu nível de desempenho coletivo, no cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

#### **4.3. Representatividade dos membros independentes**

O Conselho de Administração deverá incluir um número adequado de membros não-executivos independentes, considerando as recomendações do código de governo societário adotado pela Sociedade.

### **5. Monitorização da adequação e cumprimento da Política**

**5.1.** Compete aos acionistas a aprovação em Assembleia Geral das propostas de Política Interna de Seleção de Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade elaboradas pelo Conselho de Administração.

**5.2.** Ao Conselho de Administração cumpre apresentar propostas de Política dentro dos critérios definidos nos números anteriores e manter informados os acionistas, ou acionistas proponentes de candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, sobre o conteúdo da Política aprovada e sobre a necessidade da sua aplicação e cumprimento e a responsabilidade destes pela avaliação da adequação dos candidatos a membros para integrar o Conselho de Administração e

o Conselho Fiscal a eleger em Assembleia Geral. Para este efeito, cumpre ao Conselho de Administração informar que aqueles deverão fundamentar as suas propostas, conformando as mesmas ao estrito cumprimento da Política aprovada. O Conselho de Administração estará sempre disponível para dar o apoio nesta matéria, caso assim seja solicitado.

**5.3.** Nos termos legais aplicáveis, compete ao Conselho de Administração a responsabilidade pela avaliação e fundamentação da adequação dos membros a integrar por via de cooptação, sendo esta submetida a ratificação na primeira Assembleia Geral de Acionistas seguinte, nos termos do nº 4 do art.º 393º do Código das Sociedades Comerciais.

A responsabilidade pela avaliação da adequação e independência do Revisor Oficial de Contas, bem como a proposta do membro a eleger, é da exclusiva competência do Conselho Fiscal, nos termos da lei.

## **6. Vigência**

O presente Regulamento entra imediatamente em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

Lisboa, 16 de novembro de 2023