

Declaração da Comissão de Vencimentos sobre a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da PHAROL, SGPS, S.A.

Considerando que:

1. Nos termos da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho (“Lei das Remunerações”) e do Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de Novembro, o órgão de administração ou a comissão de remunerações, caso exista, das sociedades emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado deve submeter anualmente à aprovação da Assembleia Geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (“Declaração sobre a Política de Remuneração”);
2. Por sua vez, os números 69 a 76 da secção D. III. do “Modelo de Relatório de Governo Societário” aprovado em anexo ao Regulamento da CMVM n.º 4/2013 (“Código de Governo da CMVM”) prevê a inclusão, no Relatório de Governo Societário adotado pelas Sociedades Emitentes, da Declaração sobre a Política de Remuneração, bem como um conjunto de informação adicional relativa, nomeadamente, à estrutura da remuneração e ao alinhamento desta com os interesses a longo prazo da sociedade, a avaliação do desempenho e o desincentivo à assunção excessiva de riscos, a relação entre a avaliação do desempenho e a componente variável da remuneração, o diferimento do pagamento da componente variável, entre outros aspetos.
3. Na Assembleia Geral de 29 de Maio de 2015 a Comissão de Vencimentos submeteu à consideração dos Senhores Acionistas e deles mereceu aprovação, a política de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização para o triénio 2015-2017; na Assembleia Geral de 24 de Maio de 2016 submeteu à consideração dos Senhores Acionistas algumas alterações à referida política e deles igualmente mereceu aprovação.

Submete-se a presente Declaração sobre a Política de Remuneração à Assembleia Geral de acionistas a realizar em 26 de Maio de 2017 que mantém os princípios enunciados na declaração sobre a referida política aprovada na Assembleia Geral de 24 de Maio de 2016, atendendo a que se trata também do último ano de mandato dos atuais corpos sociais.

I - Política de remuneração dos Administradores não executivos e dos membros do Conselho Fiscal:

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal segue um modelo rígido, consistindo numa remuneração anual fixa, definida pela Comissão de Vencimentos (repartida em 14 vezes por ano), sem senhas de presença, devendo a mesma estar alinhada com a média de remunerações dos administradores não executivos em empresas de similar capitalização bolsista cotadas na EURONEXT Lisboa.

A remuneração fixa tem em consideração o facto de alguns Administradores também exercerem funções em alguma (s) da(s) comissão(ões) delegada(s) do Conselho de Administração, com vista a apoiar o exercício da sua função, bem como o desempenho de poderes próprios não delegáveis.

Esta política remuneratória está estruturada de modo a permitir o alinhamento com os interesses da Sociedade e um nível remuneratório que promova o adequado desempenho, não estando prevista qualquer forma de remuneração variável para os membros não executivos do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

II. Política de remuneração dos Administradores executivos:

A Remuneração dos Administradores Executivos compreende uma componente fixa e uma componente variável, sendo esta última constituída por uma parcela que visa remunerar o desempenho no curto prazo e por outra que visa remunerar o desempenho no longo prazo, assim procurando um equilíbrio razoável entre o desincentivo à assunção excessiva de risco e o efetivo alinhamento dos interesses da gestão com os interesses dos Acionistas e da Sociedade.

A) Remuneração fixa

A componente de remuneração fixa tem em consideração a competitividade do mercado, devendo a mesma estar alinhada com a média de remunerações dos administradores executivos em empresas de similar capitalização bolsista cotadas na EURONEXT LISBON, e ainda a natureza e a complexidade da função e as competências requeridas. A componente fixa é fixada com base na definição de um salário mensal pago 14 vezes por ano. A este montante acrescem os seguintes benefícios complementares de acordo com as práticas em vigor: faculdade de uso de viatura (incluindo combustível e portagens), seguros de vida e de acidentes pessoais, utilização de cartão de crédito para despesas de representação da sociedade.

A Comissão de Vencimentos tomou conhecimento da deliberação do Conselho de Administração da Sociedade, datada de 27 de março do corrente ano que extinguiu a Comissão Executiva e instituiu a figura do Administrador Delegado desempenhada desde aquela data pelo então Presidente da Comissão Executiva. Atendendo ao

enquadramento económico- financeiro da Sociedade, à natureza da alteração e ainda ao facto de se estar no último ano de mandato dos atuais órgãos sociais, entendeu a Comissão que a remuneração fixa e demais regalias do Administrador Delegado sejam exatamente as mesmas das que haviam sido definidas para o Presidente da Comissão Executiva, tal como entendeu que não deveria ocorrer qualquer alteração, por este motivo, no modelo de determinação da remuneração variável explicitado em B).

B) Remuneração Variável

A remuneração variável está associada ao desempenho dos administradores executivos. A atribuição da remuneração variável tem em conta os diferentes graus de realização face aos objetivos específicos, previamente aprovados, associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e mensuráveis. A Comissão de Vencimentos refletiu sobre a evolução do enquadramento bolsista, económico e operacional da sociedade e considerou que se deverá manter o modelo de determinação da remuneração variável definido em 2015. Tendo em consideração a performance da ação em bolsa nestes últimos dois anos, decidiu também manter em 2017, como já antes o definira para 2016, um teto máximo para a remuneração variável de 50% da remuneração fixa anual. Assim, a remuneração variável, para os exercícios de 2016 e 2017 é determinada com base em 2 indicadores:

- i) O Total Shareholder Return (TSR) das ações da Sociedade (75%)
- ii) A Eficiência operacional da Sociedade, medida pela relação entre custos recorrentes orçamentados e reais (25%)

A remuneração variável será paga em numerário, 50% no mês subsequente à data de aprovação de contas pela Assembleia geral de acionistas e 50% com um diferimento de 3 anos e sujeito a verificação do desempenho positivo da Sociedade no período considerado, a realizar pela Comissão de Vencimentos que terá em conta a sustentabilidade financeira e a conjuntura económica da Sociedade, bem como do sector em que o mesmo se insere, para além de fatores excecionais e que não se encontrem sob o controlo da gestão e que possam afetar o desempenho da Sociedade.

Estes princípios e indicadores de determinação da componente variável da remuneração visam assegurar um claro alinhamento entre os interesses dos administradores executivos e os interesses da Sociedade promovendo a prossecução e realização de objetivos, através da qualidade, capacidade de trabalho, dedicação e know-how do negócio e uma política de incentivo e de compensação que permita a atração, a motivação e manutenção dos melhores profissionais.

III – Atribuição de ações e opções

Não existem atualmente planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações em vigor na Sociedade.

IV – Cessação de funções de administradores executivos

Caso o Administrador executivo cesse as suas funções, por qualquer motivo diverso de destituição por justa causa, o pagamento dos montantes da remuneração variável determinados e que se encontrem diferidos só poderá ser efetuado no momento da cessação da relação de administração se, até essa data, existirem indícios suficientes e sustentados de que o desempenho da Sociedade será previsivelmente positivo no período remanescente em termos tais que, com toda a probabilidade, permitiriam o pagamento da referida componente diferida.

V - Alinhamento dos interesses dos Administradores com o interesse da Sociedade

Conforme resulta do acima exposto, a remuneração variável dos Administradores executivos da Sociedade encontra-se dependente do seu desempenho, bem como da sustentabilidade e da capacidade de atingir determinados objetivos estratégicos da Sociedade.

A atual política remuneratória permite ainda, um equilíbrio globalmente razoável entre as componentes fixa e variável e o diferimento de parte significativa da remuneração variável, ficando o seu pagamento condicionado à não afetação do desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período nos termos antes descritos. Desta forma, procura-se contribuir para a maximização do desempenho a longo prazo e o desincentivo da assunção excessiva de risco.

Ainda com vista a reforçar a componente de avaliação do desempenho dos Administradores, salvo acordo ou deliberação da Comissão de Vencimentos em contrário, a Sociedade e os seus Administradores devem atuar em conformidade com os seguintes princípios:

- i) Os Administradores não devem celebrar contratos, quer com a Sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade;
- ii) Em caso de destituição ou de cessação por acordo da relação de administração não será paga qualquer compensação aos Administradores quando a mesma for devida comprovadamente ao seu desadequado desempenho.

VI - Política de remuneração do Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais para serviços similares, na sequência da celebração de contrato de prestação de serviços e mediante proposta do Conselho Fiscal da Sociedade.

Lisboa, 12 de Abril de 2017

A Comissão de Vencimentos

Álvaro Pinto Correia

António Gomes Mota

Francisco de Lacerda