

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 (“Sociedades Emitentes”) 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.

Submete-se a presente Declaração sobre a Política de Remuneração à Assembleia Geral de acionistas a realizar em 24 de Maio de 2016 que, no essencial, consagra os princípios definidos pela referida política de remunerações aprovada na Assembleia Geral de 29 de Maio de 2015, apenas se verificando a introdução de alguns ajustamentos na definição da remuneração variável dos Administradores Executivos, em função da experiência colhida no primeiro ano de vigência da mencionada política de remunerações para o triénio 2015 – 2017.

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 nem para os membros 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 Lisboa, 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.

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 económico, organizacional e operacional da sociedade e no qual os Administradores Executivos têm desenvolvido a sua atividade e considerou que face à evolução de enquadramento se justifica um ajustamento no modelo de determinação da remuneração variável para os restantes anos do mandato em curso e que melhor responda a uma justa avaliação do desempenho dos Administradores Executivos. O modelo alterado continuará a incorporar o critério da TSR mas agora aplicado à PHAROL, o que refletirá o grau de sucesso na gestão da participada Oi e no processo de recuperação do crédito na Rio Forte, critérios definidos na declaração sobre política de remunerações aprovado na Assembleia Geral de 29 de Maio de 2015, e adiciona ainda um critério de medição da eficiência operacional da Sociedade. 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 orçamentados e reais (25%)

O valor da remuneração variável pode variar entre zero e um valor máximo que nunca deverá exceder duas vezes a remuneração fixa anual.

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.

A Comissão de Vencimentos entende ainda que, pela natureza e objetivos da Sociedade, em caso de algum evento extraordinário que represente uma indesmentível criação de valor para os acionistas, possa ser considerado a atribuição de um prémio igualmente extraordinário, nos termos a definir em tempo e face à caracterização em concreto, de tal evento.

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, 15 de março de 2016

A Comissão de Vencimentos da PHAROL, SGPS SA