

**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 indicar 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 n.º 4 do art.º 393.º 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