

Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

Nos termos do Código dos Valores Mobiliários, em particular no disposto nos seus artigos 26º - A, 26º - B e 26º - C, a Comissão de Vencimentos da Pharol SGPS, S.A (doravante Sociedade), vem apresentar à Assembleia Geral a Política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização ("MOAF's"). A elaboração da Política de remuneração é da competência desta Comissão de Vencimentos, composta por três membros, todos eles independentes face à administração.

A Política de remuneração dos MOAF's a seguir apresentada teve ainda em conta as características muito específicas da Sociedade, cuja atividade está essencialmente centrada na gestão de uma participação financeira (na sociedade brasileira OI S.A.) e na recuperação de um conjunto de créditos sobre a sociedade, em processo de falência, Rio Forte. Neste contexto, a Sociedade tem também um quadro de pessoal muito reduzido (7 colaboradores a tempo inteiro).

Assim, várias das dimensões relevantes a serem consideradas numa política de remuneração de MOAF's, conforme disposto no Código dos Valores Mobiliários, em particular nos domínios da sustentabilidade, da responsabilidade social e das condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores são tidas em conta numa política de remuneração, têm, nesta Sociedade, um âmbito de aplicação muito limitado.

1. Política de Remuneração dos Administradores não executivos e dos membros do Conselho Fiscal

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração consiste numa remuneração anual fixa de 35.000 euros (repartida em 14 vezes por ano), sem senhas de presença. Não há lugar à atribuição de qualquer benefício de natureza não pecuniária.

Quanto ao Conselho Fiscal, o presidente auferirá uma remuneração anual de 49.000 euros e os vogais 31.500 euros.

Estes valores remuneratórios dos Administradores não executivos e membros do Conselho Fiscal são idênticos aos praticados no mandato anterior e visam assegurar uma compensação adequada face às responsabilidades das funções desempenhadas e às características da Sociedade.

Não está prevista qualquer forma de remuneração variável para os membros não executivos do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

2. Política de Remuneração dos Administradores executivos

A remuneração dos Administradores executivos, que se concretiza desde 27 de março de 2017 na remuneração do Administrador-Delegado, compreende uma componente fixa e uma componente variável.

2.1. Remuneração fixa

A remuneração anual fixa (RFA) ascende a 294.000 euros e mantém-se idêntica à praticada no mandato anterior. Teve em consideração (i) o facto de a administração executiva estar concentrada numa única pessoa (Administrador-Delegado), (ii) o Administrador-Delegado acumula as funções de presidente do conselho de administração da Sociedade e (iii) e que deve refletir as condições praticadas no mercado para funções de natureza similar, de modo a fomentar uma adequada retenção de talento.

O Administrador-Delegado tem como únicos benefícios não pecuniários o uso de viatura (incluindo combustível e portagens) e um seguro de vida em linha com as práticas normais de mercado.

2.2. Remuneração Variável

A remuneração variável está associada ao desempenho do Administrador-Delegado. 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.

Como se referiu no preâmbulo, a natureza da atividade da Sociedade assenta na gestão de uma participação muito minoritária na sociedade brasileira OI e na recuperação do crédito sobre a sociedade Rio Forte. Neste contexto, a sua dimensão corporativa é também muito limitada, dispondo de um quadro de pessoal de apenas 7 pessoas e com forte recurso a consultores especializados, nomeadamente a nível de serviços jurídicos. Estas características limitam sobremaneira a implementação de um modelo de remuneração variável que incorpore uma visão *multi-stakeholder*. A criação de valor para o acionista é o elemento de aferição que poderá ser consistentemente utilizado ao longo do tempo.

Em ordem a concretizar uma visão de criação de valor de mais largo prazo, divide-se a remuneração variável em duas parcelas, a remuneração variável anual (RVA) e a remuneração variável plurianual (RVP), nos termos que seguidamente se definem. A RVA é calculada a partir da variação do indicador do Total Shareholder Return (TSR) da PHAROL versus o TSR do PSI 20, ambos calculados com base no valor médio das cotações do mês de dezembro do ano da avaliação e do mês de dezembro do ano anterior:

$$\text{VARIAÇÃO TSR} = ((1 + \text{TSR PHAROL}) / (1 + \text{TSR PSI-20}) - 1) \times 100$$

O valor da RVA é obtido, por interpolação linear, a partir da seguinte tabela:

VARIAÇÃO TSR	% RFA
Inferior a - 5 %	0
De - 5% até 0 %	15%
Superior a 0% até 5%	30%
Superior a 5% até 10%	45%
Superior a 10 %	60%

A RVA será nula caso a TSR PHAROL no período seja negativa em mais de 20%.

A RVP é calculada do mesmo modo da RVA mas tendo como base o valor médio das cotações de fecho do mês de dezembro de 2020 e do mês de dezembro de 2023.

O valor da RVP é obtido, por interpolação linear, a partir da seguinte tabela:

VARIAÇÃO TSR	% RFA ADMINISTRADOR DELEGADO
Até 0%	0
Superior a 0% até 5%	35%
Superior a 5% até 10%	70%
Superior a 10% até 15%	105%
Superior a 15%	140%

Não haverá lugar a RVP se a TSR PHAROL no período seja negativa em mais de 10%.

A RVA de cada ano será paga em 50% em numerário no mês subsequente à aprovação das contas pela Assembleia Geral da Sociedade. Os restantes 50% serão diferidos por três anos e o seu pagamento 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, podendo também ter em conta fatores excecionais e que não se encontrem sob o controlo da gestão e que possam afetar o desempenho da Sociedade.

A RVP será paga em 50% em numerário no mês subsequente à aprovação das contas de 2023 pela Assembleia Geral da Sociedade. Os restantes 50% serão diferidos por três anos e o seu pagamento sujeito a verificação do desempenho positivo da Sociedade no período considerado, nos moldes antes referenciados para a RVA.

Estes princípios de remuneração e indicador de determinação da componente variável da remuneração contribuem para a estratégia empresarial da Sociedade,

para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade, na medida em que:

- a) A introdução no modelo de determinação da remuneração variável de uma componente plurianual reforça a visão de longo prazo no desempenho da Sociedade
- b) A definição de um teto de 107% para o peso da remuneração variável na remuneração total cria um razoável equilíbrio entre o incentivo ao desempenho e a não assunção de riscos excessivos;
- c) A retenção de 50%, tanto da RVA como da RVP, a ser apenas paga caso se verifique um desempenho positivo da sociedade nos 3 anos seguintes introduz um foco adequado na sustentabilidade e continuidade na gestão da Sociedade;
- d) Finalmente, o critério definido para a determinação da remuneração variável revela uma adequada articulação com a natureza da atividade e características da sociedade, concentrando-se na rendibilidade e criação de valor sustentado.

Noutro contexto, a inserção das condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade na política de remunerações foi atendida (e, recorde-se, a Sociedade tem um quadro de pessoal com 7 pessoas), ao se definir que ambos os sistemas de remuneração têm por base o mesmo princípio enunciado nesta política, a valorização das condições de mercado para as funções desempenhadas e a potenciação da aquisição e retenção de talento.

3. Atribuição de ações e opções

Não existe qualquer plano de atribuição de ações ou de opções.

4. Regimes de pensão complementar ou de reforma antecipada

Não existe nenhum regime em vigor de atribuição de uma pensão complementar ou de reforma antecipada a qualquer membro dos órgãos de administração e fiscalização.

5. Cessação de funções do Administrador-Delegado

Caso o Administrador-Delegado 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.

6. Cláusula de reversão de remuneração variável (“clawback”)

A reversão por via da retenção e/ou devolução da remuneração variável cujo pagamento constitua já um direito adquirido pode ser exigida, por deliberação da Comissão de Vencimentos, se (i) vier a existir uma condenação judicial do Administrador por atuação ilícita que determine alterações adversas na situação patrimonial da Sociedade, (ii) houver incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno com impacto significativo, ou situações que justifiquem justa causa de destituição, (iii) forem efetuadas falsas declarações e/ou forem praticados erros e omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais a conduta do Administrador tenha contribuído decisivamente.

7. Celebração de contratos e acordos entre a Sociedade e membros dos órgãos de administração e fiscalização

Compete à Comissão de Vencimentos a fixação de um montante máximo a título de compensações pela cessação de funções de qualquer órgão da Sociedade. Não existem quaisquer acordos celebrados com a Sociedade relativamente à cessação voluntária ou por destituição sem justa causa de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização. Em caso de destituição sem justa causa apenas são devidos os valores previstos na lei e a realização de qualquer pagamento carece sempre de autorização prévia pela Comissão de Vencimentos.

Adicionalmente, esta Comissão definiu, neste âmbito, dois princípios fundamentais:

- 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, quando devida comprovadamente ao seu desadequado desempenho, não será paga qualquer compensação aos administradores.

8. Remunerações da mesa da assembleia geral

Por sessão o Presidente da mesa auferirá a importância de 4.000 euros e o Secretário de 2.000 euros, valores já vigentes no anterior mandato.

9. 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 com a sociedade, mediante proposta do Conselho Fiscal.

10. Utilização de consultores

O conselho de administração sempre facultou à comissão de vencimentos todas as condições para que pudesse livremente contratar externamente os serviços de consultoria necessários para o exercício das suas funções. Tal como nos anos anteriores, em 2021 entendeu a comissão não haver necessidade de utilizar tais serviços, mas caso fossem necessários, seria sempre assegurado que fossem prestados com independência e que os respetivos prestadores não fossem contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria Sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem autorização expressa da comissão.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2022

Pela Comissão de Vencimentos

António Gomes Mota
Presidente