

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") prevêem 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, e 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, tendo deles merecido aprovação, a Política de Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização para o triénio 2015-2017; que na Assembleia Geral de 24 de Maio de 2016 submeteu à consideração dos Senhores Acionistas algumas alterações à referida Política, tendo deles igualmente merecido aprovação; e que na Assembleia Geral de 26 de Maio de 2017 se



manteve sem alterações a Política apresentada no ano anterior, o que igualmente mereceu a aprovação dos Senhores Acionistas.

Submete-se a presente Declaração sobre a Política de Remuneração à Assembleia Geral de acionistas a realizar em 25 de Maio de 2018 que, representando a declaração final do mandato 2015/2017, naturalmente mantém os princípios enunciados na declaração sobre a referida Política aprovada na Assembleia Geral de 26 de Maio de 2017, pois em final de mandato não se entende adequado que se projetem as linhas da política de remuneração dos órgãos sociais que serão eleitos para o próximo mandato, devendo naturalmente caber à Comissão de Vencimentos a eleger na referida Assembleia a definição e concretização da mesma. Assim, e para efeitos de presente declaração, enunciam-se os princípios que foram definidos para o último ano do mandato dos órgãos 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, que se concretiza desde 27 de Março de 2017 na remuneração do Administrador-Delegado, 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.

B) 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. A Comissão de Vencimentos refletiu sobre a evolução do enquadramento bolsista, económico e operacional da sociedade e considerou que a remuneração variável deve ter um valor

A handwritten signature in blue ink, followed by a large blue arrow pointing to the right.

máximo correspondente a 50% do valor da remuneração fixa anual. A determinação da remuneração variável é feita com base nos seguintes 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 sujeita 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 a mesma 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, 9 de abril de 2018

A Comissão de Vencimentos

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'A.V.' followed by a large, sweeping horizontal stroke that tapers to a point on the right.

António Gomes Mota

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style. It appears to read 'Francisco de Lacerda' and ends with a long, horizontal flourish.

Francisco de Lacerda