

Declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

Com a entrada em vigor da Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, e a consequente revogação da Lei n.º 28/2009 de 19 de Junho, a Comissão de Vencimentos da Pharol SGPS, S.A (doravante Sociedade) passa a estar obrigada a elaborar uma Política de Remuneração dos seus membros dos órgãos de administração e fiscalização em conformidade com o novo regime legal.

A presente Política de Remuneração é assim o reflexo dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Vencimentos, com base nas anteriores declarações sobre a política de remuneração e tendo em conta o referido novo enquadramento legal.

A elaboração da política de remuneração é da exclusiva competência desta Comissão de Vencimentos, composta por três membros, todos eles independentes face à administração.

A política de remunerações a seguir apresentada teve ainda 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 na política de remunerações introduzidas pela Lei n.º 50/2020, em particular nos domínios da sustentabilidade, da responsabilidade social e de como as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores foram tidas em conta na referida política têm, nesta Sociedade, um âmbito de aplicação muito limitado.

1. Introdução

O exercício de 2020 representou o terceiro e último ano do mandato em curso dos órgãos sociais. A Comissão de Vencimentos entendeu não existirem razões para introduzir alterações à política definida no início deste mandato, que recebeu a aprovação dos senhores acionistas e que se sintetiza nos pontos seguintes.

2. 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 consiste numa remuneração anual fixa (repartida em 14 vezes por ano), sem senhas de presença. Não há lugar à atribuição de qualquer benefício de natureza não pecuniária.

Não se introduziu qualquer alteração nas remunerações fixas em vigor que refletem um nível remuneratório adequado à responsabilidade das funções desempenhadas e promovendo o bom desempenho das mesmas.

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

3. 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.

A) Remuneração fixa

A componente de remuneração fixa tem-se mantido inalterado ao longo do mandato e tem em consideração (i) o facto de a administração executiva estar concentrada numa única pessoa (Administrador-Delegado), (ii) que o Administrador-Delegado acumula as funções de presidente do conselho de administração da sociedade e (iii) 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.

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 manteve sem qualquer alteração os dois critérios definidos para este mandato, a saber: o Total Shareholder Return (TSR) das ações da Sociedade (peso de 80%) e a Eficiência operacional da Sociedade, medida pela relação entre custos recorrentes orçamentados e reais (peso de 20%).

A remuneração variável tem um valor máximo correspondente a 100% do valor da remuneração fixa anual, limite que desce para 50%, no 2º e anos seguintes do mandato, caso a TSR acumulada não seja positiva.

Assim, a remuneração variável representará um máximo de 50% da remuneração total 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 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, 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 de remuneração e indicadores 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:

- i) Definiu-se um teto de 50% para o peso da remuneração variável na remuneração total, criando-se, assim, um razoável equilíbrio entre o incentivo ao desempenho e a não assunção de riscos excessivos;
- ii) A retenção de 50% da remuneração variável e 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;
- iii) Finalmente, os critérios definidos para a determinação da remuneração variável relevam uma adequada articulação com a natureza da atividade da sociedade, concentrando-se na rendibilidade e criação de valor sustentado e na eficiência organizacional.

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.

4. Atribuição de ações e opções

Não existem atualmente nem nunca se preconizou para o mandato em curso planos de atribuição de ações ou de opções.

5. 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.

6.. Cessação de funções do Administrador-Delegado

Caso o Administrador-Delegado o 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.

7.. 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) venha a existir uma condenação judicial de um Administrador por atuação ilícita que determine alterações adversas na situação patrimonial da sociedade; (ii) haja incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno com impacto significativo, ou situações que justifiquem justa causa de destituição; (iii) e/ou falsas declarações e/ou erros e omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais a conduta do administrador tenha contribuído decisivamente.

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

Não existem nem nunca foram fixados por esta Comissão quaisquer acordos quanto a pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de membros de órgãos de fiscalização. 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.

9.. Acumulação de remunerações

A comissão de vencimentos autorizou, com efeitos em 2021, que o administrador-delegado, ao integrar o conselho da administração da sociedade de direito brasileiro OI S.A. no âmbito da participação minoritária que a Sociedade naquela detém, possa acumular a remuneração dessa função com a remuneração auferida na Sociedade. A comissão de vencimentos já havia autorizado no passado (2015) a acumulação de

remunerações na Sociedade com remunerações auferidas na OI S.A. Acresce que é entendimento da comissão que a assunção destas funções é importante para a adequada gestão da referida participação. A comissão teve ainda presente que a assunção destas funções, pela situação económico-financeira muito delicada em que a OI S.A se encontra, representam um risco e uma responsabilidade acrescida para o Administrador-Delegado. Na ponderação deste conjunto de elementos, a comissão de Vencimentos entendeu autorizar a referida acumulação.

10. Remunerações da mesa da assembleia geral

Mantiveram-se os valores aprovados em 2018 para o presidente e secretário da mesa da assembleia geral.

11. 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.

12. Utilização de consultores

O conselho de administração facultou à comissão de vencimentos todas as condições para que pudesse livremente contratar externamente os serviços de consultadoria necessários para o exercício das suas funções. Tal como no ano anterior, entendeu a comissão não haver necessidade de utilizar tais serviços mas que, caso fossem necessários, asseguraria sempre que fossem prestados com independência e que os respetivos prestadores nunca seriam 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, 8 de abril de 2021

Pela Comissão de Vencimentos

António Gomes Mota