POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Considerando que as melhores práticas de mercado e os princípios recomendatórios, em matéria dos critérios e requisitos relativos ao perfil de novos membros dos órgãos societários, constantes, entre outras, da Recomendação II.2.1 do Código do Governo das Sociedades publicado pelo Instituto de Corporate Governance;

Propõe-se a seguinte política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos societários:

1. FINALIDADE DA POLÍTICA

1 - Os candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização da IBERSOL SGPS, SA (doravante a "IBERSOL" ou a "Sociedade") devem ser selecionados através de processos de seleção transparentes que objetivamente avaliem a sua adequação, individual e coletiva, tendo em conta as competências legais e estatutárias do órgão que irão integrar e, se aplicável, a natureza executiva ou não executiva e âmbito do respetivo pelouro funcional. Nos processos de seleção devem ser, em particular, observados critérios de meritocracia e de diversidade de composição, incluindo de género, para maximização da capacidade de desempenho do órgão e equilíbrio da respetiva composição, de acordo com as melhores práticas de mercado e o enquadramento legal e recomendatório aplicável.

2. CRITÉRIOS DE MÉRITO INDIVIDUAL

2.1. Experiência

O perfil do candidato deve evidenciar experiência no exercício de cargos com a senioridade necessária à avaliação e desafio dos gestores mais seniores do Grupo e cujas valências possam aduzir um contributo pertinente para a definição da estratégia corporativa do Grupo e das suas principais subsidiárias.

Na avaliação da adequação do perfil do candidato deve ser considerada a sua prévia experiência na participação em processos de decisão complexos, sob condicionantes de tempo e de densidade de temáticas, que evidenciem a resiliência e perseverança da sua clareza de propósito, capacidade de análise, e capacidade de comunicação.

2.2. Competência

Os candidatos devem possuir conhecimentos especializados de setores de atividade, mercados

e geografias de relevante atuação da IBERSOL ou competências técnicas especialmente relevantes de forma a que o conselho, no seu conjunto, tenha inequivocamente a capacidade de identificação e avaliação da envolvência estratégica e dos fatores de risco da atividade do Grupo.

Os candidatos devem assumir o compromisso de consistentemente manterem os seus conhecimentos atualizados e ajustados a um elevado nível de excelência, por forma a, a cada momento, estarem habilitados, conforme o perfil das suas funções, a implementar, supervisionar e desafiar a estratégia e políticas do Grupo.

2.3. Independência e Integridade

No processo de seleção do candidato deve ser considerado um perfil de atuação que assegure credibilidade, lealdade e transparência no cumprimento tempestivo dos deveres fiduciários em alinhamento material com as boas práticas de governo e com os valores e princípios éticos da IBERSOL. O perfil dos candidatos deve evidenciar a capacidade de exercício de funções com isenção, sentido crítico, autonomia e independência.

2.4. Disponibilidade

Na avaliação da adequação deve ser valorizada a disponibilidade para a afetação do tempo adequada ao cabal exercício da função e das suas responsabilidades.

3. REQUISITOS DE COMPOSIÇÃO COLETIVA DO ÓRGÃO

3.1. Complementaridade

A composição do órgão deve assegurar a complementaridade dos perfis dos candidatos para maximização do nível de desempenho do coletivo do órgão, no cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

3.2. Diversidade

No processo de seleção de candidatos aos órgãos de administração e de fiscalização deverá 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, o género, a nacionalidade, as habilitações académicas e o background profissional. A composição dos órgãos societários deverá sempre cumprir a diversidade de género imposta pela lei.

3.3. Conflitos de Interesses

O órgão de administração e o órgão de fiscalização definirão os procedimentos internos em

matéria de prevenção e atuação em situação de conflitos de interesses ou de incompatibilidade de exercício de funções, em observância das boas práticas de governo e dos princípios legais aplicáveis.

3.4. Representatividade de 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 IBERSOL.

3.5. Regras particulares do Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal deverá, na sua composição, quer em qualificações profissionais, quer em diversidade de género, quer na representatividade de membros independentes, respeitar os preceitos legais aplicáveis em cada momento em vigor.

4. RESPONSABILIDADE PELA AVALIAÇÃO

1 - A responsabilidade pela avaliação da adequação dos candidatos a membros para integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal a eleger em Assembleia Geral caberá ao acionista ou acionistas proponentes, ou, a solicitação do acionista ou acionistas proponentes, à Comissão de Vencimentos com as competências constantes do art.º 399.º do Código das Sociedades Comerciais.

2 - A responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros a integrar o Conselho de Administração por via de cooptação, nos termos legais aplicáveis, compete ao Conselho de Administração, sem prejuízo da submissão da cooptação realizada a ratificação pela 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.

(Aprovada em Assembleia Geral de Acionistas de 26 de Maio de 2023)