



Política Interna de Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

NOS, SGPS, S.A.

(Aprovado em 3 de março de 2022)



1. Enquadramento

As melhores práticas de mercado e os princípios recomendatórios apontam 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 elaborada esta 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 *stakeholders*, 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 NOS, 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 relevante para a definição da estratégia corporativa da Sociedade.

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, clareza 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 ou competências técnicas especialmente importantes de forma a que órgão, no seu conjunto, tenha a capacidade de identificação e avaliação da envolvimento estratégica e dos fatores de risco da atividade da Sociedade.

O candidato deve ainda demonstrar conhecimento suficiente 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, a cada momento, estar habilitados, 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 respectivas 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 NOS.

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

A Comissão de Nomeações e Avaliações e ou a Comissão de Governo da Sociedade deverão, conforme as suas competências, realizar uma reflexão periódica sobre a aplicação e cumprimento da presente Política, devendo elaborar as propostas de alteração que considerem necessárias e reportar à Comissão de Vencimentos as suas conclusões quanto à adoção das disposições constantes desta Política.



6. Vigência

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação.