



JOSÉ DE MELLO · SAÚDE

JOSÉ DE MELLO SAÚDE, S.A.

Sede: Avenida do Forte, nº 3 - Edifício Suécia III, Carnaxide • Portugal

Capital Social: EUR 53.000.000, pessoa colectiva nº 502884665, matriculada sob o mesmo número na Conservatória do Registo Comercial de Cascais

COMUNICADO

Declaração sobre Política de Remuneração

A José de Mello Saúde, S.A. informa que em Assembleia Geral realizada hoje, dia 31 de maio de 2017, foi aprovada a declaração sobre política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade em anexo, apresentada pela Comissão de Vencimentos.

31 de maio de 2017

DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

- Os membros do órgão de administração devem desempenhar as suas funções de forma diligente e criteriosa, no interesse da sociedade, tendo em conta os interesses dos seus acionistas, colaboradores e demais stakeholders.
- É do interesse da Sociedade e dos seus acionistas criar as condições e os incentivos adequados, mobilizadores do bom desempenho de funções por parte do Conselho de Administração, de acordo com os critérios acima referidos.
- Pretende-se, igualmente, que o modo como os membros do órgão de administração são remunerados seja um processo transparente, equitativo e independente, que garanta um equilíbrio entre os interesses dos acionistas, o posicionamento da empresa no mercado e a necessidade de atracção e retenção de talento.
- Nesta perspetiva, a remuneração constitui um instrumento de gestão essencial para o enquadramento e motivação do desempenho dos dirigentes ao nível das empresas.
- A definição e aplicação dos critérios subjacentes à fixação das remunerações dos Administradores, cometida à Comissão de Vencimentos, deve deste modo ser coerente e homogénea, levando, por um lado, em linha de conta o nível de remunerações atualmente praticado em empresas europeias congéneres, e por outro, o grau de cumprimento dos objetivos estratégicos definidos para o Grupo José de Mello Saúde (JMS), a criação de valor para os acionistas e a conjuntura económica.
- Neste sentido, a remuneração deverá contemplar uma componente fixa que visa, no quadro das respetivas competências e responsabilidades, remunerar adequadamente o esforço e trabalho desenvolvido ao longo de cada exercício do respetivo mandato, aplicável aos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração, e uma componente variável a ser atribuída aos membros executivos com o objetivo de os recompensar pelo desempenho da Sociedade, premiando, entre outros aspetos, o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo termo para a Sociedade e seus acionistas e, ao mesmo tempo, alinhar os seus interesses com os interesses de sustentabilidade da sociedade em ciclos de mais longo prazo. Este alinhamento será garantido, designadamente, através da repercussão no cálculo da remuneração variável da performance operacional e financeira da companhia em cada



exercício, da qualidade intrínseca dos resultados (recorrentes e extraordinários) apresentados, do cumprimento do orçamento anual e do *business plan*, tendo em consideração o posicionamento da JMS no mercado da saúde e a expectativa de evolução do negócio a médio e longo prazo.

- A atribuição da componente variável, para além do que já se referiu, fica também dependente da avaliação do cumprimento de objetivos de desempenho, anuais e plurianuais, individuais e coletivos, revistos anualmente, tendo em conta, designadamente, os seguintes indicadores: Receitas, EBITDA, EBIT, Resultado Líquido e Customers Security Index, não apenas numa perspectiva de evolução em razão do histórico da JMS mas também levando em consideração o nível remuneratório das principais empresas do mercado doméstico de acordo com estudos de mercado realizados em Portugal.
- Poderão ainda ser tidos em conta fatores excecionais que valorizem ou desvalorizem a prestação da Comissão Executiva ou de qualquer um dos seus membros.
- Parte da remuneração variável é paga após o encerramento de cada exercício e logo que apurados os respetivos resultados, sendo outra parte significativa diferida por um período de três anos, ficando o seu pagamento dependente da continuação do desempenho positivo da JMS ao longo desse período, com vista a potenciar a maximização da performance a longo prazo e a prossecução de objetivos estratégicos e estruturais da empresa e a desincentivar a assunção excessiva de risco.

No que se refere ao órgão de fiscalização, atento o disposto no art.º 422.º-A, em conjugação com o disposto no n.º 1 do art.º 399.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal deve consistir numa quantia fixa, que deverá ser determinada tendo em conta a complexidade e responsabilidade das funções desempenhadas, as práticas e condições remuneratórias normais para o desempenho de funções semelhantes e bem como, a situação económica da empresa.