



**Ponto nº 7 da Ordem do Dia da Assembleia Geral Anual de 6 de Maio de 2013**

**Proposta de Deliberação**

**Declaração da Comissão de Vencimentos sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e no artigo 11.º, n.º 2, alínea d) do Contrato de Sociedade da EDP – Energias de Portugal, S.A. cumpre à Assembleia Geral Anual da Sociedade aprovar a proposta sobre a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais que lhe for submetida pela respectiva Comissão de Vencimentos.

Assim, a Assembleia Geral realizada em 17 de Abril de 2012, não só aprovou a proposta da Comissão de Vencimentos que terminava o seu mandato, assim como elegeu nova Comissão, deste modo constituída:

- José Manuel Galvão Teles – Presidente reeleito
- José de Mello Energia, S.A., representada por Luís Brito de Goes – Vogal
- Álvaro Pinto Correia – Vogal

O Contrato de Sociedade da EDP – Energias de Portugal, S.A. dispõe, no seu artigo 8º, nº 1, que são Órgãos Sociais da Companhia:

- a. A Assembleia Geral (AG)
- b. O Conselho Geral e de Supervisão (CGS)
- c. O Conselho de Administração Executivo (CAE)
- d. O Revisor Oficial de Contas (ROC)

por outro lado, os Estatutos da Sociedade prevêm ainda a existência de outros Corpos Sociais, com dignidade estatutária:



- e. O Conselho de Ambiente e Sustentabilidade (CAS)
- f. A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral e, no seio do CGS, uma Comissão de Acompanhamento de Matérias Financeiras, que nos Estatutos assume igualmente a designação de Comissão de Auditoria
- g. A Mesa da Assembleia Geral

São estes, pois, os corpos sociais da EDP-Energias de Portugal, S.A.

Compete, assim, à Comissão de Vencimentos, eleita em Assembleia Geral, fixar as remunerações dos membros dos seguintes corpos sociais: Mesa da Assembleia Geral; Presidente e membros do CGS; Revisor Oficial de Contas e Conselho de Ambiente e Sustentabilidade. A Comissão de Acompanhamento de Matérias Financeiras, ou Comissão de Auditoria, é tratada juntamente com as outras Comissões do CGS.

No cumprimento dos poderes que lhe foram atribuídos pela AG, a Comissão de Vencimentos fixou as remunerações dos membros do Corpos Sociais da EDP, para o triénio 2012 a 2014 (com excepção do CAE), embora com a reserva expressa de que a Comissão cumpriria o seu dever de acompanhar todos os anos a actividade dos respectivos órgãos sociais.

Deste modo, cumpre divulgar a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais, a qual se tem mantido inalterada nos últimos anos, obedecendo aos princípios fundamentais aprovados em reuniões de Assembleias Gerais.

Por conseguinte e com o objectivo de providenciar informação clara e detalhada sobre a referida política de remuneração e com a finalidade de obter da Assembleia Geral a confirmação dessa mesma política, procede-se à pormenorização dos princípios orientadores adoptados e do modo como se pretende assegurar a necessária mitigação de riscos de gestão e o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos sociais com o interesse da Sociedade.

## **I. Enquadramento**

A Política remuneratória da EDP enquadra-se nas directrizes definidas pelos accionistas de referência da Sociedade, as quais são formuladas de acordo com as melhores práticas existentes no sector.



A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais é anualmente revista e aprovada pela Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Vencimentos. Na respectiva definição foram formuladas propostas destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas e reflectem o perfil de risco e os objectivos de longo prazo da Sociedade, mostrando-se ainda conformes às normas legais, aos princípios e às recomendações nacionais e internacionais pertinentes.

## II. Princípios Orientadores

Esta Comissão orientou as suas decisões em matéria da política remuneratória, designadamente dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, pelos seguintes princípios orientadores:

- i) Definição de uma política simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da EDP, de modo a que a prática remuneratória se possa basear em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.
- ii) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo de risco eficaz para evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses e procurando a coerência com os objectivos e valores de longo prazo da Sociedade.
- iii) Avaliação e estímulo de uma actuação criteriosa em que o mérito deve ser devidamente recompensado, assegurando níveis de homogeneidade compatíveis com a necessária coesão do CGS, sem deixar de ter em conta a situação económica e financeira da empresa e do país.
- iv) Alinhamento das remunerações dos diversos membros dos órgãos sociais nas empresas com maior capitalização bolsista e congéneres, nomeadamente ibéricas.
- v) As mais recentes recomendações emanadas da União Europeia e da CMVM.



- vi) Consideração das circunstâncias decorrentes da grave crise económica e do constrangimento financeiro actual, com o objectivo de cumprir as exigências de uma maior justiça social no âmbito geral do país, bem como no âmbito dos diversos regimes remuneratórios da empresa.

A política de remuneração dos corpos sociais da EDP deve, em suma, ser simples, transparente, moderada, adaptada às condições de trabalho realizado e à situação económica da empresa, mas também, competitiva e equitativa, de modo a poder garantir a finalidade de criação de valor para os accionistas e demais *stakeholders*.

### III. Conclusões

Com base nestes critérios a Comissão definiu:

- i) As remunerações dos membros do CGS, incluindo a do seu Presidente, devem ser fixadas em valores inferiores aos atribuídos aos membros do CAE, não havendo lugar à atribuição de uma componente de remuneração variável ou qualquer outro complemento remuneratório.
- ii) As dificuldades que o país atravessa em consequência da generalizada crise económica, financeira e social instalada no mundo, impõem ajustamentos remuneratórios no sentido da contenção mas, em qualquer caso, sempre se deverá ter em linha de conta o mérito da actuação e a complexidade da função dos membros de cada órgão, de modo a não pôr em risco a coesão, a estabilidade e o desenvolvimento da empresa.
- iii) Deve ser tido em consideração o progressivo acréscimo de trabalho e de responsabilidade que cabe aos membros da Comissão de Auditoria, garantindo uma diferenciação face aos restantes membros do CGS.



- iv) Importa igualmente diferenciar o desempenho de outras funções específicas no âmbito do CGS, nomeadamente de coordenação, atribuídas ao Presidente e Vice-presidente.

As circunstâncias actuais, nas quais as empresas com relevância nacional desenvolvem a sua actividade, merecem, do nosso ponto de vista, um particular cuidado no desenvolvimento da cadeia de valor que, para além dos aspectos económicos, relevem a sua imagem de sustentabilidade social, pelo qual solicitamos o melhor acolhimento desta Assembleia Geral à proposta que agora vos submetemos.

Lisboa, 4 de Abril de 2013

A Comissão de Vencimentos

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José Manuel Galvão Teles', with a long horizontal flourish extending to the right.

José Manuel Galvão Teles

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luís Brito de Goes', with a large, stylized initial 'L'.

Luís Brito de Goes

Vogal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Álvaro Pinto Correia', with a large, stylized initial 'A'.

Álvaro Pinto Correia

Vogal