



2
17.
7

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A.

19 de Abril 2016

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7 DA ORDEM DO DIA

**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) dos Estatutos da EDP – Energias de Portugal, S.A. (“EDP”) 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.

Os Estatutos da Sociedade da EDP-Energias de Portugal, S.A. dispõem, no seu artigo 8º, nº 1, que são Órgãos Sociais da Sociedade:

- 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 Órgãos Sociais, com dignidade estatutária:



6
H
7

- a) O Conselho de Ambiente e Sustentabilidade (CAS)
- b) 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
- c) A Mesa da Assembleia Geral

Compete, assim, à Comissão de Vencimentos, eleita em Assembleia Geral, fixar as remunerações dos membros dos seguintes órgãos 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.

Propõe-se que a Assembleia Geral aprove a seguinte Declaração da Comissão de Vencimentos sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais, que descreve o processo desenvolvido pela referida Comissão para definir e implementar a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da EDP e, bem assim, os princípios orientadores adoptados, com o objectivo de disponibilizar informação clara e detalhada a este respeito.

I. Enquadramento relativo à Política de Remuneração da EDP

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

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais é anualmente revista e, com a mesma periodicidade, é sujeita à apreciação da Assembleia Geral, uma declaração que sintetiza as suas linhas gerais, mediante proposta da Comissão de Vencimentos. Na definição da referida Política de Remuneração são formuladas propostas destinadas a



6
14
17

assegurar que as remunerações são adequadas e reflectem o perfil de risco e os objectivos de longo prazo da EDP, mostrando-se ainda conformes às normas legais, aos princípios e às recomendações nacionais e internacionais pertinentes.

No que respeita à evolução das remunerações dos membros dos Órgãos Sociais da EDP, importa ter em conta que as remunerações da EDP não são objecto de revisão desde 2006 e que, em alguns casos, as remunerações foram inclusivamente reduzidas.

Após a eleição, pela Assembleia Geral de 21 de Abril de 2015, dos membros da Comissão de Vencimentos actualmente em funções, esta Comissão iniciou os trabalhos e procedimentos que considerou adequados tendentes à avaliação da política de remuneração relativamente aos órgãos sociais cuja remuneração lhe compete fixar.

Na sequência da reflexão preliminar efectuada, a Comissão de Vencimentos entendeu que deveria ser realizado um estudo de *benchmark* com empresas comparáveis a nível europeu e que tivessem um modelo de governo dualista, isto é, com Conselho Geral de Supervisão (CGS) e Conselho de Administração Executivo (CAE), em particular, devido ao facto de, entre as empresas do PSI 20, a EDP ser a única que adopta este modelo de governo. Para a realização deste estudo foi contratada a consultora Mercer.

Neste contexto, a Mercer manteve várias reuniões, não apenas com a Comissão de Vencimentos, mas também com membros do CGS. Por sua vez, a Comissão de Vencimentos promoveu ainda diversas interacções com membros do CGS, accionistas e outros profissionais, por forma a avaliar a política remuneratória da EDP.

Com base no trabalho desenvolvido, a Comissão de Vencimentos retirou as seguintes principais conclusões no que respeita à política de remunerações implementada nos *peers* da EDP a nível europeu:



h
fy
H

- i) Os cargos de Presidente e Vice-Presidente do CGS não são de exercício exclusivo, verificando-se vários casos de acumulação de cargos em órgãos sociais de empresas cotadas.
- ii) As remunerações de Vice-Presidente do CGS, nas empresas comparáveis, são superiores àquelas que são pagas na EDP.
- iii) De igual forma, a remuneração dos demais membros do CGS nas sociedades analisadas é, em geral, superior à remuneração dos Vogais do CGS da EDP.

No que respeita à situação específica da EDP, e comparando com o mercado, podem retirar-se as seguintes principais conclusões:

- i) O Presidente do CGS exerce as suas funções a tempo quase integral, não mantendo qualquer outro cargo em órgãos sociais de outras empresas do PSI 20. A sua remuneração é mais elevada do que a remuneração atribuída por cargos similares nas empresas comparáveis, mas menor do que nos casos em que se verificam acumulações de cargos semelhantes.
- ii) Na EDP, as funções de Vice-Presidente do CGS não estão claramente identificadas e, de acordo com opiniões recolhidas, requerem uma densificação funcional. Em qualquer caso, a exigência de disponibilidade é consideravelmente menor relativamente às funções de Presidente.
- iii) Importa também determinar a remuneração do Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria, que não está presentemente fixada.



3
14
14

- iv) Constatou-se igualmente que os Vogais do CGS são remunerados pela participação numa comissão, mas não têm qualquer acréscimo de remuneração por eventualmente participarem noutras comissões. É entendimento da Comissão de Vencimentos que esta situação deverá ser parcialmente corrigida, sem que, contudo, dê lugar a acumulações excessivas.

II. Princípios Orientadores

A Comissão de Vencimentos, tendo em conta o que vem referido, fundou as suas decisões em matéria de política remuneratória pelos seguintes principais 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 aos 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 também em conta a situação económica e financeira da empresa e do país, ainda que a EDP actue numa escala global.
- iv) Alinhamento das remunerações dos diversos membros dos órgãos sociais pelas empresas com maior capitalização bolsista e congéneres, naturalmente adaptadas ao mercado Português.



h
fg
of

- v) As mais recentes recomendações emanadas da União Europeia e da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.
- vi) Alinhamento das remunerações com as concretas responsabilidades inerentes ao cargo em causa.
- vii) Alinhamento das remunerações com o tempo que é exigido despendido em cada cargo.

A política de remuneração dos Órgãos 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. Estrutura da política remuneratória

Com base nestes critérios e tendo em consideração os desafios que a Sociedade pretende prosseguir durante o corrente ano civil, a Comissão definiu as seguintes orientações de política remuneratória para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2016 até ao termo dos respectivos mandatos:

- i) Deve manter-se uma diferenciação entre as remunerações atribuídas aos membros do CGS e as fixadas aos membros do CAE, não havendo lugar à atribuição de uma componente de remuneração variável ou qualquer outro complemento remuneratório.



6
fg
1
2

- ii) Deve ser tido em consideração o desempenho com mérito e a complexidade das funções desempenhadas pelos membros de cada órgão, de forma a que a coesão, estabilidade e desenvolvimento da Sociedade não sejam colocados em causa;
- iii) Relativamente ao Presidente do CGS, deve ser particularmente tido em consideração que (a) as funções em causa são exercidas a tempo integral (ou, pelo menos, nunca inferior a 80% do tempo disponível); (ii) o Presidente não tem qualquer outro cargo social relevante em empresas cotadas; (iii) as funções do Presidente englobam uma forte componente de representação institucional; e (iv) o cargo exige ainda a selecção de uma personalidade que disponha de um currículo altamente qualificado com reconhecimento e notoriedade públicos.
- iv) No que respeita ao Vice-Presidente, devem ser igualmente consideradas as funções e trabalho desenvolvidos por este noutras comissões, sendo de esperar que no decurso do exercício social exista, como referido, uma maior clarificação das funções respectivas.
- v) Importa igualmente diferenciar o desempenho de outras funções específicas no âmbito do CGS, nomeadamente a participação de membros do CGS em outras comissões, bem como as funções desempenhadas nessas comissões.
- vi) Por último, deve ser tido em conta que, historicamente, a remuneração do Presidente da Mesa da Assembleia Geral é similar à remuneração atribuída ao Presidente de uma Comissão. Por esta razão, a remuneração do Presidente da Mesa deverá ser alinhada em conformidade.



h
ty.
h

IV. Limites remuneratórios

Em conformidade, e atento o *supra* referido, a Comissão apresenta uma proposta de remuneração dos membros dos órgãos sociais seguidamente identificados, para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2016 até ao termo dos respectivos mandatos, nos termos que seguem:

CGS	Remuneração anual ¹
Presidente do CGS:	€ 515.000,00
Vice-Presidente do CGS:	€ 72.000,00
Vogal do CGS:	€ 47.000,00

Comissão das Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria	Remuneração anual ¹
Acrescem à remuneração base de Vogal os seguintes valores:	
(a) Presidente:	+ € 73.000,00 (total de € 120.000,00)
(b) Vice-Presidente:	+ € 43.000,00 (total de € 90.000,00)
(c) Vogal:	+ € 23.000,00 (total de € 70.000,00)

Outras Comissões	Remuneração anual ¹
Membro do CGS que acumule funções em uma ou mais Comissões:	
(a) Por cada Comissão em que participe como	

¹ Valores brutos.



6
14
14

Presidente:	+ €23.000,00
(b) Por cada Comissão em que participe como Vice-Presidente:	+ € 15.000,00
(c) Por cada Comissão em que participe como vogal:	+ €10.000,00

Mesa da Assembleia Geral	Remuneração anual ¹
(a) Presidente	€ 47.000,00, acrescidos de € 23.000,00 (total de € 70.000,00)
(b) Vice-Presidente	€ 3.000,00

Outros Órgãos Sociais	Remuneração ¹
(a) Revisor Oficial de Contas	A Comissão deliberou que a remuneração do ROC é a correspondente aos valores constantes do “Contrato de Prestação de Serviços de Revisão Legal de Contas” celebrado entre a EDP e a KPMG & Associados, Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.
(b) Conselho do Ambiente e de Sustentabilidade	Os membros deste Conselho têm direito a receber uma senha de presença por reunião no montante de € 1.750,00.

Relativamente à fixação das remunerações acima elencadas, acrescem ainda as seguintes regras:

- (a) O Presidente do CGS e o Presidente da Comissão de Acompanhamento de Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria, ainda que integrem outras comissões, não terão qualquer remuneração adicional.



- (b) Nenhum outro Membro do CGS poderá, além da remuneração base, acumular remuneração em mais do que duas comissões, de acordo com as regras referidas *supra*, ainda que participe em número superior.

Lisboa, 15 de Março 2016

A Comissão de Vencimentos

Luís Cortes Martins
Presidente

José Gonçalo Maury
Vogal

Jaime Amaral Anahory
Vogal