

**PROPOSTA DE PRORROGAÇÃO TRANSITÓRIA DA ACTUAL POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS
MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO E RESPECTIVA APLICAÇÃO AOS
MEMBROS DESTES CONSELHO A ELEGER PARA O MANDATO CORRESPONDENTE AO TRIÉNIO 2021-
2023, A VIGORAR ATÉ À REALIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 2021
A APRESENTAR À ASSEMBLEIA-GERAL DA EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A.**

Considerando que:

- A Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Directiva (UE) 2017/828 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Maio de 2017 (Directiva dos Direitos dos Accionistas II), introduziu modificações no regime da política de remunerações dos membros de órgãos sociais de sociedades cotadas. Com efeito, este diploma veio, nomeadamente, atribuir, por um lado, um papel decisório aos accionistas das sociedades cotadas no que respeita à política de remunerações, impondo que estes expressamente aprovem os métodos utilizados para determinar as retribuições dos administradores pelas funções que exercem e veio estabelecer, por outro lado, que as políticas de remuneração a seguir por essas sociedades se traduzam num conjunto estruturado, completo e integrado de critérios que contribuam *“para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade”* (artigo 26º-C, n.º 1 do Código dos Valores Mobiliários).
- As alterações introduzidas pela referida Lei n.º 50/2020 no que à política de remuneração respeita aplicam-se quer ao órgão de administração quer ao órgão de fiscalização, sendo importante e vantajosa a existência de um mínimo de alinhamento de critérios remuneratórios relativamente a ambos os órgãos sociais, ainda que naturalmente diferenciados em função da distinta natureza e diferentes exigências inerentes ao exercício de funções de administração e de fiscalização.
- A estratégia empresarial com a qual as políticas remuneratórias devem ser alinhadas depende, forçosamente, do Conselho de Administração Executivo a designar porquanto, ainda que exista um *continuum* nas linhas estratégicas orientadoras do desenvolvimento das actividades da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP) e das suas subsidiárias, aquelas estarão sempre dependentes da conformação do Conselho de Administração Executivo em funções, a quem compete gerir as actividades da sociedade e, em concreto, fixar os objectivos e as políticas de gestão da empresa e do grupo, bem como do Conselho Geral e de Supervisão, a designar na assembleia geral anual, chamado a prestar aconselhamento e assistência ao órgão executivo, designadamente no que concerne à estratégia e consecução de objectivos da sociedade - de onde resulta, em suma, que a aplicação da política de remunerações deve reflectir a avaliação da execução da estratégia empresarial conformada por ambos estes órgãos sociais.
- As Comissões de Vencimentos da EDP têm vindo a submeter à votação dos Senhores Accionistas a política de remuneração dos seus órgãos sociais e não apenas – em cumprimento mínimo do exigido pela Lei nº 28/2009, de 19 de Junho, já revogada – uma mera declaração sintética sobre a

mesma, pautando a respectiva actuação por critérios reforçados de transparência e de reconhecimento do papel fundamental dos accionistas nesta matéria.

- O n.º1 do artigo 26º-F do Código dos Valores Mobiliários dispõe que *“Até à aprovação de uma política de remuneração, as práticas remuneratórias existentes mantêm-se em vigor”*.
- A competência para a apresentação de propostas remuneratórias relativas aos membros do Conselho de Administração Executivo cabe à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos conjugados do n.º 1 do Artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários e do Artigo 27.º dos Estatutos da EDP.

Entendeu a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão submeter aos Senhores Accionistas uma proposta de prorrogação transitória da actual política de remuneração do Conselho de Administração Executivo e sua aplicação aos membros deste Conselho a eleger para o mandato correspondente ao triénio 2021-2023, a vigorar até à realização da assembleia geral anual de 2021, por considerar que a extensão temporal, durante algumas semanas, da vigência da política actual consubstancia uma solução promotora de legitimação e eficiência até à apresentação de nova proposta de política remuneratória concordante com a estratégia da EDP já conformada pela nova composição do Conselho de Administração Executivo e alinhada com a política remuneratória que venha a ser proposta para o Conselho Geral e de Supervisão.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2020



Wu Shengliang

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão