



h
7
H

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

5 de Abril de 2018

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:



h
b
+4

- 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.

A Comissão de Vencimentos, considerando a experiência do anterior mandato, considera adequados os princípios remuneratórios que têm vindo a ser aplicados nos anos transactos.

Assim, propõe-se que a Assembleia Geral aprove a seguinte Declaração sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais.

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



←
H

definição da referida Política de Remuneração são formuladas propostas destinadas a 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.

II. Princípios Orientadores

A Comissão de Vencimentos 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 europeias, naturalmente adaptadas ao mercado Português.



h
f
H

- 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 próximo mandato, a Comissão decidiu deverem ser aplicáveis as seguintes linhas de orientação:

- 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.
- 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,



↳
↓
H

estabilidade e desenvolvimento da Sociedade não sejam colocados em causa;

- iii) Relativamente ao Presidente do CGS, deve ter-se em consideração que as funções exigem grande disponibilidade e englobam uma forte componente de representação institucional. Acresce que, nos termos do artigo 23.º, n.º 3 dos Estatutos, o Presidente do CGS, sendo independente, presidirá também à Comissão das Matérias Financeiras.
- iv) No que respeita ao Vice-Presidente, devem ser igualmente consideradas as funções e trabalho desenvolvidos por este noutras comissões.
- 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 está alinhada em conformidade.

IV. Limites remuneratórios

Em conformidade, e atento o *supra* referido, a Comissão submete aos seus acionistas a proposta de remuneração máxima dos membros dos órgãos sociais seguidamente identificados, para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2018 e até ao termo dos respectivos mandatos, nos termos que seguem:



C
d
H.

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 ² (total de € 120.000,00)
(b) Vice-Presidente:	+ € 58.000,00 (total de € 105.000,00)
(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 Presidente:	
(b) Por cada Comissão em que participe como Vice-Presidente:	+ €23.000,00
(c) Por cada Comissão em que participe como vogal:	+ € 15.000,00 + €10.000,00

Mesa da Assembleia Geral	Remuneração anual ¹
--------------------------	--------------------------------

¹ Valores brutos.

² Não aplicável neste mandato.



6
b
17

(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, 1 de Março 2018



A Comissão de Vencimentos

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luís Cortes Martins'.

Luís Cortes Martins

Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Gonçalo Maury'.

José Gonçalo Maury

Vogal

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaime Amaral Anahory'.

Jaime Amaral Anahory

Vogal