



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

21 de Abril de 2015

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7 DA ORDEM DO DIA

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

I. Breve Visão Histórica e Conjuntural

1. 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. (adiante “EDP” ou “Sociedade”) 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.

A Assembleia Geral realizada em 17 de Abril de 2012 elegeu a actual Comissão de Vencimentos, 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

Entretanto, o vogal Dr. Luís Brito de Gois, em representação da José de Mello Energia, S.A., renunciou ao seu cargo, no passado dia 5 de Fevereiro, pelo que a Comissão ficou reduzida aos dois restantes membros.

As propostas da Comissão de Vencimentos relativas à Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais respeitantes aos anos de 2012, 2013 e 2014 foram sempre aprovadas pela respectiva Assembleia Geral, cabendo agora a esta Comissão



propor de novo à Assembleia a Política de Remuneração a adoptar no corrente ano de 2015.

2. O Contrato de Sociedade da EDP dispõe, no seu artigo 8º, nº 1, que são Órgãos Sociais:

- 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:

- 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

São estes, pois, os corpos sociais da EDP

3. 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 Assembleia Geral, 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.



4. Deste modo, cumpre ainda a esta Comissão, tal como tem sido feito nos anos anteriores, propor à Assembleia Geral anual a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais, a qual se tem mantido inalterada nos últimos anos e tem vindo a obedecer aos princípios fundamentais aprovados em reuniões da Assembleia Geral.

Sucede, contudo, que esta Comissão de Vencimentos entende que, neste preciso ano, se deveriam ter em consideração as seguintes circunstâncias com indiscutível influência nas decisões a tomar pela Assembleia Geral quanto à Política de Remunerações a adoptar:

- por um lado, o facto de ser esta Comissão (que já terminou o seu mandato) a propor na próxima Assembleia a política remuneratória para o mandato de 2015/2017, quando é certo que será a nova Comissão de Vencimentos (a eleger nessa mesma Assembleia) a ter a competência para fixar as remunerações respeitantes a esse mandato;
- por outro lado, dever-se-ia ter em conta que a Assembleia Geral que vai deliberar sobre a Política de Remunerações é constituída por um corpo accionista muito diferente daquele que elegeu a actual Comissão.

Nestas condições, muito embora esta Comissão não pretenda deixar de observar rigorosamente a letra da lei, entende que o espírito da lei, a lógica do sistema e o natural bom senso lhe deveriam permitir o dever/direito de elaborar uma proposta que adoptasse conscientemente as aludidas limitações.

No entanto e apesar de tudo, a presente proposta cumprirá a sua obrigação de apresentar à Assembleia Geral os princípios fundamentais e perenes da Política de Remunerações a adoptar pela EDP com uma visão de longo prazo.

II. Enquadramento

5. Nestes três últimos anos, a Política Remuneratória da EDP enquadrou-se nas directrizes definidas pelos accionistas de referência da Sociedade, as quais foram 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 tem sido anualmente revista e uma declaração que sintetiza as suas linhas gerais tem sido de igual modo e com a mesma periodicidade, sujeita a aprovação 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.

É esta mesma linha que se impõe e se propõe que seja seguida pela EDP.

Assim,

III. Princípios Orientadores

Esta Comissão tem vindo a orientar 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 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 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 bolsistas e congéneres, nomeadamente ibéricas.
- v) As mais recentes recomendações emanadas da União Europeia e da CMVM.
- vi) Consideração das circunstâncias decorrentes da crise económica e do constrangimento financeiro actual da Europa, com as necessárias consequências para a Sociedade, 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.

IV. Estrutura da Política Remuneratória

Com base nestes critérios e tendo em consideração os desafios que a Sociedade pretende prosseguir, a Comissão definiu as seguintes orientações de política remuneratória:

- 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) As dificuldades que o país ainda atravessa, em consequência da generalizada crise económica, financeira e social instalada no mundo e os desafios que o país tem pela frente no processo de saída do resgate que suportou, implicam a



manutenção do quadro remuneratório em vigor mas, em qualquer caso, sempre se devendo 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, mantendo uma diferenciação face aos restantes membros do CGS.
- iv) Importa igualmente diferenciar o desempenho de outras funções específicas no âmbito do CGS, nomeadamente as de coordenação, atribuídas ao Presidente e Vice-presidente.

V. Limites Remuneratórios

- i) A inexistência de componentes variáveis na estrutura remuneratória dos membros do órgão de fiscalização conduz a que o único limite máximo a estabelecer na política de remuneração respeite à sua componente fixa.

Entendeu-se, a propósito, de acordo com critérios de proporcionalidade e de adequação, deverem ser diferenciados limites remuneratórios consoante o nível de trabalho e de responsabilidade inerente a cada membro do órgão de fiscalização.

VI. Conclusão

As circunstâncias actuais, nas quais as empresas com relevância nacional desenvolvem a sua actividade, merecem, do nosso ponto de vista, que se mantenha um particular cuidado no desenvolvimento da cadeia de valor que, para além dos aspectos



económicos, relevem a sua imagem de sustentabilidade social, termos em que solicitamos o melhor acolhimento desta Assembleia Geral à proposta que agora vos submetemos.

Lisboa, 17 de Março de 2015

A Comissão de Vencimentos

A handwritten signature in black 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 black ink, appearing to read 'Álvaro Pinto Correia', with a long horizontal flourish extending to the right.

Álvaro Pinto Correia
Vogal