



17.
b c

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

19 de Abril de 2017

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” 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.

Os Estatutos da Sociedade 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 preveem ainda a existência de outros Órgãos Sociais, com dignidade estatutária:



17.
LH

- 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.

Tendo a Comissão de Vencimentos, no decurso do seu actual mandato, vindo a acompanhar a situação da Sociedade, considerou que os princípios orientadores enunciados na Declaração sobre a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais feita na passada Assembleia Geral Anual, de 19 de Abril de 2016, se mantêm plenamente aplicáveis.

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



fy.
↓ h

sintetiza as suas linhas gerais, mediante proposta da Comissão de Vencimentos. Na 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



17.
b h

adaptadas ao mercado Português.

- 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 despender 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 decidiu serem de manter as seguintes orientações de política remuneratória para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2017 e até ao termo dos respectivos mandatos, tal como aprovadas na Assembleia Geral Anual de 19 de Abril de 2016:

- 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.



17.
d h

- 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 ter-se em consideração que (a) as funções em causa são exercidas a tempo integral (ou, pelo menos, nunca inferior a 80% do tempo disponível); (b) o Presidente não tem qualquer outro cargo social relevante em empresas cotadas; (c) as funções do Presidente englobam uma forte componente de representação institucional; e (d) 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.
- 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.



7.
ba

IV. Limites remuneratórios

Em conformidade, e atento o *supra* referido, a Comissão reitera a proposta de remuneração dos membros dos órgãos sociais seguidamente identificados, para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2017 e até ao termo dos respectivos mandatos, feita na Assembleia Geral Anual de 19 de Abril de 2016, 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 Presidente:	+ €23.000,00

¹ Valores brutos.



H.
↓ a

(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, 13 de Março 2017

A Comissão de Vencimentos

Handwritten signature of Luís Cortes Martins in black ink.

Luís Cortes Martins
Presidente

Handwritten signature of José Gonçalo Maury in black ink.

José Gonçalo Maury
Vogal

Handwritten signature of Jaime Amaral Anahory in black ink.

Jaime Amaral Anahory
Vogal