



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

12 de Maio de 2014

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) do Contrato de Sociedade da EDP – Energias de Portugal, S.A. 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.

Assim, a Assembleia Geral realizada em 17 de Abril de 2012, não só aprovou a proposta da Comissão de Vencimentos que terminava o seu mandato, assim como elegeu nova Comissão, 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

O Contrato de Sociedade da EDP-Energias de Portugal, S.A. dispõe, no seu artigo 8º, nº 1, que são Órgãos Sociais da Companhia:

- 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 prevêem 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-Energias de Portugal, S.A..

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 A.G., 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.

Deste modo, cumpre divulgar, tal como tem sido feito nos anos anteriores, a Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais, a qual se tem mantido inalterada nos últimos anos, obedecendo aos princípios fundamentais aprovados em reuniões de Assembleias Gerais.

Por conseguinte e com o objectivo de providenciar informação clara e detalhada sobre a referida política de remuneração e com a finalidade de obter da Assembleia Geral a confirmação dessa mesma política, procede-se à pormenorização dos princípios orientadores adoptados e do modo como se pretende assegurar a necessária mitigação de riscos de gestão e o alinhamento dos interesses dos membros dos órgãos sociais com o interesse da Sociedade.

I. Enquadramento

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 uma declaração que sintetiza as suas linhas gerais é, 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.

II. Princípios Orientadores

Esta Comissão orientou 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.

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:

- 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 em que se encontra, 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 de coordenação, atribuídas ao Presidente e Vice-presidente.

IV. 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 componente fixa da remuneração.

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. Para este efeito, foi designadamente ponderado o envolvimento de alguns membros na Comissão de Matérias Financeiras/ Comissão de Auditoria e em outras comissões do Conselho Geral e de Supervisão. Estabeleceram-se igualmente distinções adicionais consoante o envolvimento em comissões societárias implica, ou não, o exercício de funções de coordenação.

Nesta conformidade, foram fixados os seguintes limites máximos da remuneração dos



membros do Conselho Geral e de Supervisão:

Presidente do CGS	€ 490.500,00/ ano
Vice-Presidente do CGS	€ 72.000,00/ ano
Vice-Presidente da Comissão das Matérias Financeiras/ Comissão de Auditoria	€ 85.000,00/ ano
Vogais da Comissão das Matérias Financeiras/ Comissão de Auditoria	€ 70.000,00/ ano
Presidentes de outras Comissões	€ 57.000,00/ ano
Vogais de outras Comissões	€ 52.000,00/ ano
Vogais do CGS (sem outras funções no Conselho)	€ 47.000,00/ ano

- ii) Relativamente aos membros dos outros órgãos sociais, a Comissão entendeu, de igual modo, que as circunstâncias do tempo que se vive aconselhavam manter o nível de remuneração adoptado nos anos anteriores.

Assim, oportunamente foram fixados os seguintes valores para remunerar os membros que ocupam os seguintes cargos sociais:

a) Mesa da Assembleia Gera

Presidente e, simultaneamente, vogal do CGS € 57.000,00/ano

Vice-presidente € 2.000,00/ano



b) Revisor Oficial de Contas

A comissão aceitou e confirmou quanto à remuneração do ROC os valores constantes do “Contrato de Prestação de Serviços de Revisão Legal de Contas” entretanto celebrado entre a EDP e a KPMG & Associados, Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

c) 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.

V. 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, pelo qual solicitamos o melhor acolhimento desta Assembleia Geral à proposta que agora vos submetemos.

Lisboa, 1 de Abril de 2014

A Comissão de Vencimentos

José Manuel Galvão Teles
Presidente

Luís Brito de Góes
Vogal

Álvaro Pinto Correia
Vogal