



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

16 de Abril de 2020

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 dispõem, no seu artigo 8.º, n.º 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 prevêem ainda a existência de outros Órgãos Sociais, com dignidade estatutária:

- a) O Conselho de Ambiente e Sustentabilidade (CAS);



h

- b) A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral e, no seio do CGS, uma Comissão para as 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 para as Matérias Financeiras, ou Comissão de Auditoria, é tratada juntamente com as outras Comissões do CGS.

A Comissão de Vencimentos no exercício das suas funções acompanhou o exercício de 2019 e considera não existirem razões para proceder a alterações à política de Remunerações que tem vindo a ser aprovada pelos senhores accionistas.

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 que têm vindo a ser 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



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.



6

- 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 mandato em curso, 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 aos primeiros 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



6

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 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 para as 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 accionistas da Sociedade a proposta de remuneração 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:



L

CGS	Remuneração anual¹
Presidente do CGS:	€ 515.000,00
Vice-Presidente do CGS:	€ 72.000,00
Vogal do CGS:	€ 47.000,00

Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria	Remuneração anual¹
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 anual¹
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

¹ Valores brutos.

² Não aplicável neste mandato.



h

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 PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
(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 para as 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, 11 de Março 2020

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