

## PROPOSTA

**Ponto 5** da ordem de trabalhos  
da assembleia geral de acionistas da  
Galp Energia, SGPS, S.A., Sociedade Aberta,  
de 7 de maio de 2012

### **POLÍTICA DE RETRIBUIÇÃO VARIÁVEL DOS QUADROS SENIORES**

A remuneração variável dos Quadros Seniores da Galp Energia está indexada a uma árvore de objetivos/indicadores económico-financeiros, operacionais, de qualidade de serviço e de segurança/ambientais, considerados relevantes para a monitorização da atividade da Corporação, da Unidade de Negócio e da Área Operacional.

De forma a melhor estimular o alinhamento da atuação dos Quadros Seniores com os objetivos de longo prazo do Grupo, propõe-se a introdução, a partir de 2012, de uma política de definição de objetivos plurianuais, com carácter trianual. Uma política desta natureza permitirá aproximar a Galp Energia das boas práticas do mercado, bem como das recomendações da CMVM, relativamente ao governo das sociedades:

*“A remuneração dos membros do órgão de administração deve ser estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses daqueles com os interesses de longo prazo da sociedade (...)Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos e o seu pagamento deve ficar dependente da continuação do desempenho da sociedade ao longo desse período”<sup>1</sup>*

Propõe-se, assim, que o atual sistema de remuneração variável seja reforçado com a introdução de uma componente de compensação plurianual, de modo a melhor alinhar os objetivos dos Quadros Seniores com os interesses sustentáveis de longo prazo dos acionistas.

A remuneração variável terá, desta forma, duas componentes:

- Remuneração Variável Anual, representando 60% da remuneração variável total

---

<sup>1</sup> Recomendação CMVM incluída no Código do Governo das Sociedades, fevereiro 2010

- Remuneração Variável Plurianual, representando 40% da remuneração variável total. Apesar de esta componente ser calculada anualmente, o pagamento apenas se tornará efetivo se, no final do triénio, os objetivos definidos forem concretizados.

A componente plurianual da Remuneração deverá funcionar como um “processo rolante” (pagável todos os anos, relativamente à concretização dos objetivos do triénio precedente), com o primeiro pagamento a ser concretizado em 2015, relativamente à performance do triénio 2012-14.

Relativamente à Remuneração Variável Anual, são definidos anualmente Contratos de Gestão com todos os Quadros Seniores, nos quais se estabelecem três grupos de objetivos, agregando um total de cinco indicadores:

- Objetivos Partilhados a nível do Grupo Galp Energia: Um indicador, com um peso de 15%, igual para todos os Quadros, relacionado com a performance bolsista da Galp Energia (comparação do *Total Shareholder Return* da Galp Energia face a um *Peer Group*);
- Objetivos Partilhados a nível da Unidade de Negócio: Um indicador, com um peso de 20%, igual para todos os Quadros da Unidade de Negócio em causa, relacionado com os resultados da Unidade (comparação face ao orçamento);
- Objetivos Individuais: Três indicadores, com um peso total de 65%, considerados críticos, sob a ação direta do Gestor e geradores de valor no negócio/atividade em que este se insere (comparação face ao orçamento ou face a um desafio considerado adequado para o objetivo em causa).

No que respeita à Remuneração Variável Plurianual, em linha com as melhores práticas de mercado, propõe-se a utilização dos seguintes indicadores:

- *Total Shareholder Return* (TSR) Galp Energia vs *Peers*, com um peso de 60%
- EBIT do Segmento de Negócio, no qual o Quadro Sénior está integrado, com um peso de 40%

Os objetivos assim definidos têm subjacente a utilização de indicadores orientados para a criação de valor para o acionista e para permitir o balanceamento entre a responsabilidade individual e a promoção de uma cultura virada para o negócio/equipa.

Os objetivos/indicadores também foram construídos de forma a permitir a sua generalização em cascata a toda a organização, garantindo um sistema comum e igualdade de princípios em todos os

níveis organizacionais. Há um esforço contínuo para que todo o processo, calendário e *templates* sejam idênticos para os Colaboradores das principais Empresas do Grupo.

A aplicação da Política de Retribuição Variável resulta, assim, de um Sistema de Avaliação de Desempenho baseado no grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos, recompensando e distinguindo os melhores desempenhos numa lógica expectável e transparente, no sentido em que a melhores avaliações corresponderão a melhores prémios.

De modo a garantir a coerência entre os Resultados obtidos e os Prémios atribuídos, o valor total dos prémios a distribuir está indexado ao Resultado Líquido do Grupo Galp Energia e estão definidas e divulgadas regras de minoração e maximização daquele valor. Estas regras indexantes podem, inclusivamente, levar à não atribuição de Prémios se os Resultados Líquidos da Corporação ficarem abaixo de 80% do respetivo orçamento.

Lisboa, 26 de abril de 2012