

## **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 REMUNERAÇÕES 2012**

#### **Introdução**

A Comissão de Remunerações da Galp Energia, SGPS, S.A. – Sociedade Aberta, no âmbito da sua competência para a definição da política de remunerações dos membros dos órgãos sociais da Empresa, de acordo com o mandato que lhe foi conferido pela Assembleia Geral de Acionistas nos termos do artigo 8º dos Estatutos, vem solicitar que relativamente ao ponto 5 da Convocatória da Assembleia Geral de 7 de Maio seja presente a seguinte declaração relativa ao assunto em epígrafe.

Esta Declaração descreve o processo seguido para definição e implementação da Política de Remunerações da Galp Energia para 2012, bem como os objetivos e princípios gerais da mesma, em consonância com a Lei 28/2009 de 19 de Junho e em harmonia com o Regulamento CMVM 1/2010 e o Código de Governo das Sociedades (Recomendações 2010), tendo em vista assegurar a maior clareza e efetividade na comunicação quer ao mercado quer aos acionistas.

A informação sobre a implementação da Política de Remunerações 2011 e sobre as remunerações individuais dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em 2011 está descrita no Relatório de Governo 2011<sup>1</sup>.

#### **Processo de Governo**

A Assembleia Geral da Galp Energia delegou na Comissão de Remunerações a definição das políticas relativas à remuneração dos Órgãos Sociais da Empresa. A Comissão de Remunerações é composta por representantes de três acionistas e eleita pela Assembleia Geral, para um mandato de três anos. Pelo menos um dos seus membros tem conhecimentos e experiência em matéria de política remuneratória. Os Estatutos da Galp Energia estabelecem igualmente quais as incompatibilidades

---

<sup>1</sup> Ver Capítulo 2 - Órgãos de Administração e Fiscalização, Secção IV –Remuneração, página 44.

entre os membros do Conselho de Administração, os membros do Conselho Fiscal e os membros da Comissão de Remunerações.

A atual Comissão de Remunerações, eleita na Assembleia Geral de 30 de Maio de 2011, para o mandato trienal de 2011-2013, é composta pelos seguintes acionistas: Caixa Geral de Depósitos (Presidente), ENI e Amorim Energia, B.V.

Em linha com o modelo de governo da Galp Energia, a Comissão de Remunerações é responsável pela definição da remuneração do Presidente da Mesa da Assembleia Geral e dos restantes Órgãos Sociais da Galp Energia, bem como por apresentar à Assembleia Geral anual uma Declaração sobre a Política de Remunerações adotada para os membros dos Órgãos Sociais da Galp Energia, de acordo com o estabelecido nos termos legais e de acordo com o regulamento da CMVM.

A Política de Remunerações definida de acordo com as instruções da Comissão de Remunerações, é implementada pelos órgãos sociais, com o apoio de departamentos relevantes da empresa.

### **Princípios Gerais**

A Política de Remunerações da Sociedade tem como objetivo reforçar os valores, competências, capacidades e condutas, tendo em vista o interesse, cultura e estratégia de longo prazo da Empresa.

Em linha com as recomendações acima referidas e nos termos legais, a Política de Remunerações da Empresa reflete as melhores práticas de governo e, em detalhe, guia-se pelos seguintes princípios:

- (i) atrair e motivar os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e garantir a estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais eleitos;
- (ii) retribuir adequadamente, em condições de mercado, o trabalho e resultados obtidos e o *know how* do negócio, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados pelos membros dos órgãos sociais e
- (iii) premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para o acionista, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objetivos pré-definidos quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e bem como o desincentivo à assunção excessiva de riscos.

Tendo em consideração os propósitos acima referidos, a Comissão de Remunerações definiu os objetivos e aprovou os princípios para a determinação da componente variável da remuneração dos membros da Comissão Executiva.

## **Princípios Gerais Política de Remunerações 2012**

### **I - Remuneração do Conselho de Administração**

#### 1. Administradores não executivos

a) A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponderá a uma retribuição fixa mensal, paga 14 vezes por ano, de montante a determinar pela Comissão de Remunerações em linha com as práticas do mercado.

b) Igualmente em linha com estas práticas do mercado, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração poderá ser diferenciada no caso do Presidente do Conselho de Administração pelas especiais funções de representação da Sociedade que lhe são legalmente cometidas, e dos membros não executivos do Conselho de Administração que exerçam funções especiais de fiscalização e acompanhamento da Sociedade no quadro de eventuais Comissões emanadas do Conselho de Administração que venham a ser criadas.

#### 2. Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos do Grupo Galp deverá ter duas componentes, uma fixa e uma variável.

##### Remuneração Fixa

A componente fixa da Remuneração corresponderá a uma retribuição fixa mensal, paga 14 vezes por ano, com montante a determinar pela Comissão de Remunerações tendo em atenção a natureza das funções e responsabilidades cometidas e as práticas observadas no mercado relativamente a posições equivalentes em grandes empresas nacionais e internacionais que operem nos mesmos sectores.

## Remuneração Variável

A componente variável da remuneração, de carácter eventual, é determinada em função do cumprimento de determinados objetivos económicos, financeiros e operacionais, tendo em vista a criação de um quadro remuneratório competitivo e a concretização de um sistema de incentivo/prémio que assegure o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses da Sociedade e respetivos *stakeholders*, numa perspetiva de sustentabilidade económica e financeira.

De forma a melhor estimular o alinhamento da atuação dos Administradores Executivos 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>2</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 Administradores Executivos com os interesses sustentáveis de longo prazo dos acionistas.

A remuneração variável terá, desta forma, duas componentes:

- Remuneração Variável Anual, representando 50% da remuneração variável total
- Remuneração Variável Trianual, representando 50% da remuneração variável total.

O valor da Remuneração Variável Anual será determinado pela Comissão de Remunerações de acordo com o cumprimento dos objetivos específicos da Empresa, definidos para o ano anterior.

---

<sup>2</sup> Recomendação CMVM incluída no Código do Governo das Sociedades, Fevereiro 2010

Os indicadores propostos pela Comissão de Remunerações para 2012, para a determinação da remuneração variável anual são: i) *Total Shareholder Return* (30%) que permite comparar a evolução bolsista da Galp (incluindo o pagamento de dividendos) face a um grupo de *peers*, composto pelas seguintes sociedades: Neste Oil, Repsol, OMV, MOL e BG Group, bem como pelo índice PSI 20; (ii) EBITDA (30%); (iii) Rácio *Net Debt/Equity* (15%); (iv) variáveis de performance operacional (25%).

A Comissão de Remunerações propõe para a determinação da Remuneração Variável Plurianual, dos seguintes indicadores, referente ao período de três anos:

- *Total Shareholder Return* Galp Energia (TSR) vs *Peers*, com um peso de 60%;
- EBIT Galp Energia, a *Replacement Cost*, com um peso de 40%.

Apesar de esta componente ser calculada anualmente, o pagamento apenas se tornará efetivo se, no final do triénio, os objetivos definidos forem concretizados. Dada a natureza das funções dos Administradores Executivos, o pagamento da componente plurianual da Remuneração Variável ocorrerá no final do período de mandato trianual.

Tendo em vista manter a coerência entre os resultados obtidos e os bónus pagos, o montante total da remuneração variável está dependente dos resultados da Galp Energia. Desta forma, se a Empresa obtiver Resultados Líquidos inferiores a 80% do orçamento, não haverá lugar ao pagamento de remuneração variável.

### *Benefícios*

A remuneração dos Administradores Executivos será acrescida de bens e serviços, maioritariamente compostos por benefícios sociais.

## **II. Conselho Fiscal e ROC**

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC da Sociedade é fixada com base nas práticas do mercado nacional e internacional e tendo em conta o esforço de alinhamento com os interesses da Sociedade e respetivos *stakeholders*.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponderá a uma retribuição fixa mensal, paga 14 vezes por ano, sendo a remuneração do Presidente do Conselho Fiscal diferenciada relativamente à dos demais membros do Conselho Fiscal, tendo em conta as funções especiais desempenhadas por aquele membro do Conselho Fiscal.

A remuneração do ROC incluirá o trabalho de revisão legal das contas da Sociedade e de certificação legal das contas e será contratualizada em normais condições de mercado.

### **III. Mesa da Assembleia Geral**

A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral corresponderá a uma senha de presença diferenciada para o Presidente, o Vice-Presidente e o Secretário da mesa, no valor a determinar com base na situação da Sociedade e nas práticas de mercado.

Lisboa, 11 de abril de 2012