

Declaração da Comissão de Remunerações relativa à política de remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade para 2019

I. Introdução

A Comissão de Remunerações da Galp Energia, SGPS, S.A., adiante designada por “Galp”, “Sociedade” ou “Empresa”, no âmbito da sua competência para a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais da Sociedade, de acordo com o mandato que lhe foi conferido pela Assembleia Geral de acionistas nos termos do artigo 8.º dos Estatutos, vem propor à aprovação da Assembleia Geral da Galp, na reunião de 12 de abril de 2019, a presente Declaração sobre a Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais, em consonância com o disposto no artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, com o Regulamento da CMVM n.º 4/2013 e com as recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance, adiante designado por Código de Governo do IPCG.

A presente declaração descreve o processo seguido para a definição e implementação da Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Galp para 2019, bem como os objetivos e princípios gerais da mesma, tendo em consideração as recomendações do Código de Governo do IPCG e as melhores práticas de governo societário, com a finalidade de assegurar a maior clareza e efetividade na comunicação quer ao mercado quer aos acionistas.

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais é anualmente revista e aprovada em Assembleia Geral mediante proposta da Comissão de Remunerações.

Deste modo, cumpre apresentar a Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais para 2019, a qual obedece, de um modo geral, aos princípios fundamentais anteriormente estabelecidos na Política de Remuneração para 2018, aprovada na Assembleia Geral de 15 de maio de 2018.

A informação sobre a implementação da Política de Remuneração para 2018 e sobre as remunerações individuais auferidas em 2018 pelos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal está descrita no relatório único de gestão de 2018 (cf. Capítulo 7, Parte I, ponto D – Remunerações).

II. Princípios gerais

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade tem como objetivo reforçar os valores, competências, capacidades e condutas, tendo em vista o interesse, cultura e estratégia de longo prazo da Sociedade, e, em particular, fundamenta-se nos seguintes princípios gerais:

- (i) Atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e garantir condições de estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais eleitos;
- (ii) Retribuir adequadamente, em condições de mercado, a atividade desenvolvida 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;
- (iii) Premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objetivos quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e o desincentivo à assunção excessiva de riscos;
- (iv) Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de atividades relevantes da empresa, através de incentivos associados à concretização de objetivos e metas, no contexto da adequada gestão da respetiva intensidade carbónica.

Tendo em consideração os propósitos acima referidos, a Comissão de Remunerações definiu e aprovou a política aplicável no ano de 2019 para a determinação das remunerações dos membros dos órgãos sociais da Sociedade.

III. Política de Remuneração para 2019

1. Conselho de Administração

1.1. Administradores não executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 vezes por ano, cujo montante é determinado pela Comissão de Remunerações tendo em conta os valores praticados no mercado.

Igualmente em linha com as práticas do mercado, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração pode 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 supervisão e acompanhamento da Sociedade, em resultado de encargo especial conferido pelo Conselho de Administração ou no quadro de Comissões constituídas por este órgão, existentes ou que venham a ser criadas.

A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

1.2. Administradores Executivos

A remuneração mensal dos Administradores Executivos da Galp integra duas componentes: uma fixa e uma variável.

1.2.1. Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 vezes por ano, cujo montante é determinado 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.

1.2.2. Remuneração Variável

A componente variável da remuneração, de carácter eventual, é determinada pela Comissão de Remunerações 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 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 longo prazo.

De forma a melhor estimular o alinhamento da atuação dos administradores executivos com os interesses sustentáveis de longo prazo da Galp, introduziu-se, em 2012, com entrada em vigor em 2013, uma política de definição de objetivos plurianuais, diferindo por um período de 3 anos uma parte significativa da remuneração variável que fica, assim, associada ao desempenho da Sociedade nesse período.

Anualmente são definidos objetivos para o triénio seguinte, sendo a avaliação trianual final efetuada no final de cada período de três anos. O primeiro triénio para o qual foram estabelecidos objetivos plurianuais foi o de 2013-2015.

Esta política alinha a Galp com as boas práticas do mercado em matéria remuneratória, bem como com as recomendações do Código de Governo do IPCG.

A remuneração variável dos administradores executivos integra, desta forma, duas componentes:

- Remuneração variável anual, cujo limite máximo potencial representa 50% do limite máximo potencial da remuneração variável total;
- Remuneração variável trianual, cujo limite máximo potencial representa 50% do limite máximo potencial da remuneração variável total.

O valor da remuneração variável total para cada ano é fixado pela Comissão de Remunerações de acordo com o cumprimento dos objetivos específicos previamente definidos, com o limite máximo potencial de 60% do montante da retribuição fixa total anual para cada componente da remuneração variável, o que se entende constituir uma proporção razoável entre a remuneração variável e a remuneração fixa, estando em linha com as práticas geralmente reconhecidas no mercado nacional e internacional.

A partir de 2019, os indicadores definidos pela Comissão de Remunerações para a determinação da remuneração variável anual, para além da dimensão económica, que passa a ser avaliada por referência à geração de *cash flow* pelos negócios, incorporará a verificação da concretização de objetivos e metas relacionados com a segurança e a sustentabilidade ambiental de atividades relevantes da empresa, no contexto da adequada gestão da respetiva intensidade carbónica, nomeadamente através dos Índices de Frequência de Acidentes e de Intensidade Carbónica.

Assim, os indicadores definidos pela Comissão de Remunerações para a determinação da remuneração variável anual referente ao exercício de 2019 são os seguintes:

- (i) *Cash Flow From Operations* (CFFO), com um peso de 75%;
- (ii) *Production Growth*, com um peso de 10%;
- (iii) *Total Recordable Injury Rate* (TRIR), com um peso de 10%; e
- (iv) *Carbon Intensity Index* (CII), com um peso de 5%.

No que respeita à remuneração variável trianual, em linha com as melhores práticas de mercado, foram definidos os seguintes indicadores:

- (i) *Cash Flow From Operations* (CFFO), com um peso de 55%;
- (ii) *Total Shareholder Return* (TSR) Galp vs. *Peer Group*, sendo o *Peer Group* composto pelas sociedades Total, Repsol, OMV e ENI, bem como pelos índices PSI20TR e SXEGR, referências do mercado nacional e do setor energético europeu, respetivamente, com um peso de 25%;
- (iii) *Return on Average Capital Employed* (ROACE), com um peso de 20%.

A determinação efetiva e o pagamento da componente plurianual da remuneração variável ocorrerá não antes do final de cada triénio, após o apuramento das contas do último exercício.

Os indicadores acima mencionados contribuem em 65% para a definição do montante da remuneração variável anual e trianual aplicável. Os restantes 35% de cada uma das aludidas componentes da remuneração variável correspondem ao resultado da avaliação qualitativa, pela Comissão de Remunerações, da atividade desenvolvida pelos administradores executivos no exercício ou no triénio relevante, consoante o caso.

Tendo em vista manter a coerência entre a libertação de *cash flow* e o montante total da remuneração variável, este está dependente do nível de *cash flow* gerado pela Galp. Desta forma, se em cada ano a Galp obtiver um CFFO inferior a 80% do objetivo fixado para o respetivo ano, não haverá lugar ao pagamento da remuneração variável.

A determinação da remuneração variável anual e trianual pode considerar ajustamentos que sejam razoáveis respeitantes a fatores exógenos e decisões económicas não previstas, assim como os necessários para garantir a comparabilidade, que sejam adequados para incentivar os objetivos da gestão, conforme previamente definido pela Comissão de Remunerações.

A natureza dos indicadores, o respetivo peso na determinação da remuneração variável efetiva, o pagamento diferido de uma parte substancial da remuneração e os limites à aplicação da remuneração variável criam um modelo remuneratório baseado no reconhecimento do mérito por referência ao desempenho efetivo da Sociedade e no desincentivo da assunção excessiva de riscos, ao mesmo tempo que asseguram o alinhamento dos interesses dos membros executivos do órgão de administração com os interesses de longo prazo da Sociedade.

1.2.3. Outros benefícios

Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código das Sociedades Comerciais e do artigo 18.º, n.º 3 dos estatutos da Sociedade, os membros executivos do Conselho de Administração têm direito a beneficiar de um Plano Poupança Reforma ou de outro produto financeiro de natureza similar através do pagamento de um montante a suportar pela Empresa, sendo autorizado que os respetivos termos e condições sejam definidos pela Comissão de Remunerações.

O valor do Plano acima referido é calculado anualmente pela Comissão de Remunerações, devendo sofrer os ajustamentos necessários para que, no ano em que se verifique o início ou termo de funções de administração, esse valor seja calculado ao pro-rata do período em que se tiver verificado o exercício dessas funções.

Aos administradores executivos cuja residência permanente não se situe na área da sede da Galp, a Comissão de Remunerações fixa um valor a título de subsídio para despesas de habitação.

Aos administradores executivos é ainda atribuída a utilização de automóvel e suportado o pagamento de seguros de saúde e de vida.

1.2.4. Outras condições

A remuneração dos administradores da Galp inclui todas as remunerações devidas pelo exercício de cargos em órgãos de administração noutras sociedades do grupo.

A presente política não contempla a atribuição de indemnização ou compensação a administradores em caso de cessação de funções reconduzível a um inadequado desempenho, sem prejuízo da aplicação das regras legais em vigor nesta matéria, não sendo, nesse caso, exigível pelo administrador qualquer indemnização ou compensação além da legalmente devida. As deliberações da Comissão de Remunerações constituem o instrumento jurídico adequado e necessário para determinar tal inexigibilidade.

Os membros executivos do Conselho de Administração não devem celebrar contratos, quer com a Sociedade, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade.

Caso venha a existir uma condenação judicial de membro(s) da Comissão Executiva por atuação ilícita que determine ou tenha determinado a necessidade de reformulação ou o registo de diminuições patrimoniais nas demonstrações financeiras da Sociedade em sentido adverso a esta, a Comissão de Remunerações pode solicitar ao Conselho de Administração que adote as iniciativas consideradas adequadas para restituição do montante de remuneração variável atribuída a tal/tais membro(s) da Comissão Executiva que se entenda apropriado em relação ao período a que respeite a aludida atuação.

O pagamento da remuneração variável poderá ser parcialmente realizado através de planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações, ou de outros modelos de pagamento, a aprovar em regulamento interno pela Comissão de Remunerações que, no primeiro caso, deve estabelecer, entre outros, o número de ações ou de opções sobre ações concedidas, e as principais condições para o exercício dos respetivos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições.

2. Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC da Sociedade é fixada pela Comissão de Remunerações com base nas práticas do mercado nacional e internacional, tendo em vista a prossecução da respetiva atividade de fiscalização em linha com o interesse da Sociedade e dos respetivos *stakeholders*.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 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 pelo Presidente.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor.

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

3. Mesa da Assembleia Geral

A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral corresponde a um montante fixo anual definido pela Comissão de Remunerações de forma diferenciada para o Presidente, o Vice-Presidente e o Secretário da mesa, com base na situação da Sociedade e nas práticas de mercado.

Lisboa, 12 de março de 2019.

A Comissão de Remunerações