PROPOSTA

Ponto 5 da ordem de trabalhos
da assembleia geral de accionistas da
Galp Energia, SGPS, S.A., Sociedade Aberta,
de 30 de Maio de 2011

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES 2011

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 Accionistas nos termos do artigo 8º dos Estatutos, vem solicitar que relativamente ao ponto 5. da Convocatória da Assembleia Geral de 30 de Maio seja presente a seguinte declaração relativa ao assunto em epígrafe:

Princípios Gerais

A política de remunerações da Empresa está definida de acordo 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 como objectivo o fortalecimento de valores, 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 da Empresa reflecte as melhores práticas de governo e, em detalhe, guia-se pelos seguintes princípios:

(i) retribuir adequadamente, em condições de mercado, o trabalho e resultados obtidos e o *know how* do negócio, no quadro das respectivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados pelos membros dos órgãos sociais e

(ii) premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo termo para o accionista, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objectivos pré-definidos quantificáveis do ponto de vista económico,

financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e bem assim desincentivar a assunção excessiva de riscos.

A política de remunerações dos órgãos sociais tem ainda subjacente a preocupação de atrair e motivar os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e a estabilidade no exercício das respectivas funções, dos membros dos órgãos sociais eleitos.

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

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 e Administradores com responsabilidades executivas em empresas do Grupo Galp:
   a) A remuneração dos Administradores Executivos e Administradores com responsabilidades executivas em empresas do Grupo Galp terá duas componentes, uma fixa e uma variável. A componente fixa 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.

b) A componente variável, de carácter eventual, é determinada em função do cumprimento de determinados objectivos económicos, financeiros e operacionais, com base na evolução da cotação das acções da Galp Energia no mercado face a um grupo de *peers,* 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 respectivos *stakeholders* numa perspectiva de sustentabilidade económica e financeira.

c) O valor da remuneração variável pode variar entre 0% e 60% da retribuição fixa anual, sendo determinada pela Comissão de Remunerações, consoante o grau de realização dos objectivos fixados no ano fiscal anterior.

d) O grupo de *peers* será composto pelas seguintes sociedades: Neste Oil, Repsol, OMV, MOL e BG Group, bem como com as empresas do PSI 20 *market índex.*

e) A remuneração dos Administradores Executivos e Administradores com responsabilidades executivas em empresas do Grupo Galp será acrescida de benefícios sociais.

II. Conselho Fiscal e ROC

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do ROC da Sociedade é fixada tendo em conta as práticas do mercado nacional e internacional, e tendo em conta o esforço de alinhamento com os interesses da Sociedade e respectivos *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, 24 de Março de 2011