



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO

PONTO 6 DA ORDEM DO DIA DA ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DE 17 DE ABRIL DE 2015

DECLARAÇÃO DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

1. Em cumprimento do disposto no número 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho, o órgão de administração ou a comissão de remunerações, caso exista, das sociedades emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado, deve submeter anualmente à aprovação da assembleia geral uma declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
2. Por sua vez, a Recomendação II.3.3. do Código de Governo das Sociedades, aprovado pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (adiante abreviadamente designada “CMVM”) em 2013, recomenda que a declaração sobre política remuneratória dos órgãos sociais contenha ainda as informações adicionais aí enumeradas, nomeadamente em relação (i) aos critérios para a determinação da remuneração a atribuir aos membros dos órgãos sociais, (ii) ao montante máximo potencial, em termos individuais e agregados, a pagar aos membros dos órgãos sociais, assim como à identificação das circunstâncias em que tais montantes podem vir a ser devidos, e (iii) à exigibilidade de pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções por administradores;
3. Segundo o artigo 26.º do Contrato de Sociedade da REN - Redes Energéticas Nacionais, S.G.P.S., S.A. (adiante abreviadamente designada “REN”), a Comissão de Vencimentos da REN é o órgão competente e responsável pela fixação das remunerações fixas e, quando aplicáveis, variáveis de cada um dos administradores, bem como pela determinação da remuneração a atribuir aos membros dos restantes órgãos sociais;
4. Nos termos estatutários e legais aplicáveis, a Comissão de Vencimentos foi designada pela Assembleia Geral, em 3 de abril de 2014, em virtude da



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

renúncia dos três anteriores membros da Comissão de Vencimentos, por carta de 29 de novembro de 2013, sendo composta por três membros, independentes em relação aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da REN, e com experiência adequada em matéria de remunerações;

5. Assim, por um lado, em benefício da transparência e da legitimação da política de fixação de remunerações segundo o princípio *say-on-pay*, reconhecido internacionalmente em matéria de bom governo societário e, por outro, para efeitos do cumprimento dos normativos legais e recomendatórios *supra* descritos, a Comissão de Vencimentos submete à aprovação da Assembleia Geral anual a seguinte declaração sobre a política remuneratória dos órgãos sociais, cujos termos refletem a deliberação adotada por esta Comissão nesta matéria.

I. CONTEXTO

- 1.1. Para o mandato correspondente ao triénio 2012-2014, a Comissão de Vencimentos aprovou a política e condições remuneratórias aplicadas aos membros dos órgãos sociais da REN;
- 1.2. Para esse efeito, a Comissão de Vencimentos realizou diversas diligências, designadamente, análises de mercado e estudo do quadro legal e recomendatório aplicável em matéria remuneratória, levadas a cabo em conjunto com assessores especializados e independentes;
- 1.3. Em particular, consideraram-se as políticas e práticas remuneratórias dos seguintes *peers* enquanto elemento comparativo para a fixação das remunerações: Brisa (Portugal), Red Eléctrica de España (Espanha), National Grid (Reino Unido), Dong (Dinamarca) e EDP Renováveis (Espanha).

II. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES EXECUTIVOS

1. Princípios orientadores

- 1.1. A política de remuneração dos administradores executivos segue os seguintes princípios orientadores:
 - Ser simples, clara, transparente e alinhada com a cultura da REN;



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

- Ser adequada e ajustada à dimensão, natureza, âmbito e especificidade da atividade da REN;
 - Assegurar uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeu, em particular com os *peers* da REN;
 - Incorporar uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores;
 - Incorporar uma componente variável globalmente razoável em relação à remuneração fixa, com uma componente de curto prazo e outra de médio prazo, ambas com limites máximos;
 - Estabelecer uma remuneração variável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional, de acordo com a realização de objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas; e
 - Estabelecer uma componente de remuneração variável de médio prazo indexada à evolução da valorização da REN, assegurando a vinculação da remuneração dos administradores executivos à sustentabilidade dos resultados e à criação de valor para os acionistas.
- 1.2. Tendo em conta estes princípios, a remuneração do administrador executivo é determinada, essencialmente, com base em quatro critérios gerais: (i) competitividade, tendo em consideração as práticas do mercado português; (ii) equidade, sendo que a prática remuneratória deve assentar em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados; (iii) avaliação do desempenho, de acordo com as funções e com o nível de responsabilidade da pessoa em causa, assim como com assunção de níveis adequados de risco e cumprimento das regras aplicáveis à atividade da REN; e (iv) o alinhamento dos interesses dos administradores com o interesse da sociedade e com a sua sustentabilidade e criação de riqueza a longo prazo.
- 1.3. A remuneração dos administradores executivos integra uma componente fixa e uma componente variável, sendo esta constituída por uma parcela que visa remunerar a performance no curto prazo e por outra com a mesma finalidade aplicada à performance de médio prazo.



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

2. Componente fixa

- 2.1. A componente fixa da remuneração é composta exclusivamente pela remuneração base, não havendo lugar a qualquer outra remuneração.
- 2.2. Esta componente é paga em numerário, com periodicidade mensal.
- 2.3. A remuneração fixa dos administradores executivos da Sociedade corresponde a um montante bruto anual de € 385.000,00 (trezentos e oitenta e cinco mil euros), no caso do Presidente da Comissão Executiva, e de € 305.000,00 (trezentos e cinco mil euros), no caso dos restantes administradores executivos. A este montante base não acresce qualquer outra remuneração fixa, sem prejuízo dos benefícios complementares respeitantes à utilização de viatura, custos associados e seguros (em função do custo em 2014, estima-se que o valor destes benefícios em 2015 seja de 20.000€/administrador).
- 2.4. Caso o administrador com funções executivas aufera qualquer remuneração pelo desempenho de outra atividade profissional, a remuneração fixa é reduzida em idêntico montante, de modo a que a remuneração fixa total corresponda à estabelecida pela Comissão de Vencimentos.

3. Componente variável

- 3.1. A componente variável da remuneração integra uma parcela de curto prazo e uma parcela de médio prazo.
- 3.2. Requisitos de aplicação geral a ambas as parcelas:
 - a) A atribuição da componente variável da remuneração só ocorre posteriormente à aprovação das contas de cada exercício, após a avaliação de desempenho relativa ao ano a que se refere o pagamento e apenas no caso de se verificar o cumprimento de objetivos predefinidos, medidos com recurso a indicadores de desempenho individuais e da empresa indexados a métricas do plano estratégico da REN.
 - b) O grau de consecução dos objetivos definidos afere-se através da avaliação anual de desempenho, a qual assenta numa matriz predefinida. Assim, se o cumprimento dos objetivos se situar abaixo de 80% (nível mínimo de desempenho), não ocorre o pagamento de remuneração variável, mas, se o cumprimento dos objetivos se situar entre 80% e 120%



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

ou superior, a remuneração variável total atribuída correspondente situar-se-á, de forma gradativa, entre 20% e 120% da remuneração fixa.

- c) A avaliação anual de desempenho tem por base os *Key Performance Indicators* (KPI) da REN numa base consolidada (peso de 80%) e a avaliação individual de desempenho (peso de 20%), a qual, sendo negativa, resulta na não atribuição da Remuneração Variável.
- d) Para o efeito serão considerados os seguintes *Key Performance Indicators* ao longo do mandato: *Average Cost of Debt*, *Return on Invested Capital*, *EBITDA abroad*, *Earnings per share (compound annual growth rate - CARG)* e *EBITDA CARG*.
- e) Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo modelo de remuneração aqui previsto, os administradores executivos da Sociedade não deverão celebrar contratos destinados a mitigar o risco inerente à variabilidade da sua remuneração.
- f) Considerando os requisitos e critérios aplicáveis à componente variável da remuneração e o valor de remuneração fixa referida em 2.3., o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração variável poderá ascender a € 462.000,00 (quatrocentos e sessenta e dois mil euros), no caso do Presidente da Comissão Executiva, e de € 366.000,00 (trezentos e sessenta e seis mil euros), no caso dos restantes administradores executivos, sem prejuízo da evolução do valor das unidades remuneratórias atribuídas, conforme descrito *infra*. O referido montante corresponde a um valor máximo potencial fixado em função de objetivos máximos de desempenho destinados essencialmente a motivar a equipa de gestão, os quais estão dependentes do grau de consecução de tais objetivos para um mandato de três anos e da avaliação de desempenho a efetuar anualmente, assim como sujeitos a aspetos imponderáveis atinentes à conjuntura do setor e do país, assim como, às especificidades do negócio e da empresa.

3.3. Remuneração Variável de Curto Prazo

- a) A Remuneração Variável de Curto Prazo (RVCP) é paga em numerário, em função da avaliação anual de desempenho, variando o seu montante de



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

acordo com o grau de consecução dos objetivos relativos aos referidos *Key Performance Indicators*.

- b) Assim, se a avaliação anual de desempenho se situar abaixo de 80% (nível mínimo de desempenho), não ocorre o pagamento da RVCP, sendo que, se a avaliação anual de desempenho se situar entre 80% e 120% ou superior, a RVCP correspondente situar-se-á entre 10% e 60% da remuneração fixa.
- c) A atribuição da RVCP corresponderá a um montante de até 50% da remuneração variável total atribuída relativamente a cada exercício em causa.

3.4. Remuneração Variável de Médio Prazo

- a) A Remuneração Variável de Médio Prazo (RVMP) serve o propósito de reforçar o alinhamento dos interesses dos administradores executivos da REN com os da Sociedade e dos acionistas, variando em função da avaliação anual de desempenho (isto é, dos requisitos já especificados no ponto 3.2.) e segundo a mesma matriz da RVCP. Em acréscimo, a RVMP atribuível situar-se-á entre 10% e 60% da remuneração fixa.
- b) A RVMP é fixada em Unidades Remuneratórias (UR), respeitantes a cada exercício do mandato em que cada administrador executivo tenha exercido funções.
- c) Cada UR tem um valor correspondente à cotação da ação da REN à data da fixação da RVMP e esse valor tem uma evolução igual ao *Total Shareholder Return* (TSR) da ação da REN.
- d) O direito de cada administrador executivo à conversão das UR é de formação sucessiva, considerando-se consolidado quanto a 1/3 da respetiva quantidade no final do exercício a que respeitam, e quanto a cada 1/3 remanescente no final de cada um dos dois exercícios subsequentes, desde que o administrador exerça funções executivas no respetivo exercício. O direito de cada administrador executivo à conversão das UR manter-se-á mesmo que a cessação de funções ocorra na sequência de alteração de controlo acionista da REN, em virtude de o administrador ter estado efetivamente em funções no período em causa (não revestindo assim tal conversão um cariz indemnizatório), bem como



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

da natureza não voluntária da cessação de funções (contrariamente ao que sucede, designadamente, em caso de renúncia).

- e) As UR serão automaticamente convertidas em numerário ou, caso a assembleia geral da REN o venha a deliberar (e nos termos e condições por esta estabelecidos), parcial ou totalmente em ações representativas do capital da própria REN, decorridos três anos sobre a data da sua atribuição. Assim, e não obstante o direito à conversão das UR em numerário ser de formação progressiva, nos termos acima descritos, o seu pagamento é sempre diferido por três anos a contar da sua atribuição.

3.5. Cessação de funções

Em caso de destituição sem justa causa ou renúncia por acordo de membro executivo do conselho de administração, não será devida compensação, além da legalmente devida, no caso de a mesma resultar de desadequado desempenho do administrador.

III. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES NÃO EXECUTIVOS

Os administradores não executivos (incluindo os membros da Comissão de Auditoria) auferem a remuneração fixa indicada *infra*, paga com periodicidade mensal e definida em linha com as melhores práticas verificadas em empresas de grande dimensão do mercado português, aplicando-se ainda o referido em 3.5. *supra*:

- Um montante bruto anual de €80.000,00 (oitenta mil euros) para o Vice-Presidente do Conselho de Administração;
- Um montante bruto anual de € 75.000,00 (setenta e cinco mil euros) para o Presidente da Comissão de Auditoria;
- Um montante bruto anual de € 60.000,00 (sessenta mil euros) para os restantes membros da Comissão de Auditoria;
- Um montante anual bruto de € 36.000,00 (trinta e seis mil euros) para os restantes administradores não executivos.



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

IV. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DESTINADA A PROMOVER O ALINHAMENTO DE INTERESSES COM A SOCIEDADE, SUSTENTABILIDADE E CRIAÇÃO DE RIQUEZA A LONGO PRAZO

Tal como acima detalhado, a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração permite assegurar a prossecução dos seguintes objetivos:

- Uma remuneração total competitiva e equitativa que esteja alinhada com as melhores práticas e últimas tendências verificadas a nível nacional e europeus;
- A motivação da equipa de gestão para a prossecução dos objetivos estabelecidos e a atração e retenção de quadros qualificados;
- O equilíbrio entre uma componente fixa ajustada às funções e responsabilidade dos administradores e uma componente variável, globalmente razoável em relação à remuneração fixa; e
- Uma remuneração variável indexada à avaliação de desempenho individual e organizacional de acordo com objetivos concretos, quantificáveis e alinhados com os interesses da Sociedade e dos acionistas.

Considerando os princípios da política de remunerações aqui elencados, assim como nas secções acima sobre cada uma das suas componentes, o montante máximo potencial (valor bruto anual) da remuneração total agregada dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria poderá ascender a € 2.752.000,00 (dois milhões setecentos e cinquenta e dois mil euros), acrescida dos benefícios complementares referidos em 2.3 *supra* e sem prejuízo da evolução do valor das UR atribuídas. O referido montante (i) corresponde, como precede, a um valor máximo potencial, que inclui todos os membros do Conselho de Administração (três membros executivos e doze não executivos) e os membros da Comissão de Auditoria (três dos administradores não executivos) e todas as componentes da remuneração, incluindo a remuneração variável dos administradores executivos, e (ii) apenas será pago na sua totalidade se forem atingidos os objetivos máximos de desempenho destes, nos termos melhor explicitados *supra*.

Com efeito, e no que respeita à remuneração variável, não haverá lugar ao seu pagamento se o cumprimento dos objetivos fixados se situar abaixo de 80% e a mesma tem uma natureza gradativa, i.e., a remuneração variável total situar-se-á



REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS, S.G.P.S., S.A. | Sociedade Aberta

Sede: Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 55, Lisboa

Capital social: 534.000.000 Euros

Pessoa coletiva e matrícula na CRC de Lisboa n.º 503 264 032

entre 20% e 120% da remuneração fixa se o cumprimento dos objetivos se situar entre 80% e 120% ou superior. O atingimento destes objetivos máximos de desempenho destinados a motivar e alinhar os interesses da gestão está, assim, dependente de um processo de avaliação, da evolução da empresa e do contexto envolvente.

V. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

A remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral corresponde a um montante fixo anual, nos seguintes termos:

- Para o Presidente, um valor de €5.000,00 (cinco mil euros);
- Para o Vice-Presidente, um valor de € 3.000,00 (três mil euros);
- Para o Secretário, um montante de € 2.000,00 (dois mil euros).

VI. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS PARA O MANDATO CORRESPONDENTE AO TRIÉNIO 2015-2017

Para o mandato correspondente ao triénio 2015-2017, a Comissão de Vencimentos aprovará uma nova política e condições remuneratórias aplicáveis aos membros dos órgãos sociais da REN.

Lisboa, 19 de março de 2015

A COMISSÃO DE VENCIMENTOS

Paulo Pimenta

Manuel de Lencastre

Fernando Neves de Almeida