



DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DA EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A., A SER PRESENTE À ASSEMBLEIA-GERAL DE 19 DE ABRIL DE 2016

1. Na reunião da Assembleia Geral da EDP de 21 de Abril de 2015, foi, nos termos legais, apresentada e aprovada a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (CAE) da EDP, para o mandato do triénio de 2015-2017. No documento apresentado mantinham-se os princípios básicos que têm presidido à definição das remunerações do CAE nos três últimos mandatos, nomeadamente em termos de remuneração fixa, da sua relação com a componente variável, do peso relativo, dentro desta, da parte referente ao desempenho anual e plurianual e, por último, dos critérios utilizados para a determinação dos prémios de desempenho. Ainda assim, não se ignorava que a eleição, nessa Assembleia Geral, dos órgãos sociais para o triénio de 2015-2017 poderia vir a justificar algumas alterações, desde logo decorrentes das mudanças na própria composição da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (CVEN), responsável pela definição da política de remuneração dos membros do CAE. Na verdade, o Conselho Geral e de Supervisão (CGS) deliberou alterar a composição da CVEN que passou a ser composta pelos seguintes cinco membros: Yang Ya (Presidente), Fernando Maria Masaveu Herrero, Ilídio da Costa Leite de Pinho, João Carvalho das Neves e Vasco Joaquim Rocha Vieira. Iniciadas as suas funções, a CVEN contratou um consultor externo para fazer um estudo comparativo das políticas de remuneração, quer com empresas de dimensão semelhante do PSI20, quer com empresas congéneres estrangeiras, nomeadamente ibéricas e que integrem o *Eurostoxx Utilities*, que permitisse avaliar a adequabilidade da política de remuneração dos membros do CAE em vigor. As conclusões do referido estudo sugeriram que, para alinhar a actual política com as praticadas no mercado, são necessários alguns ajustamentos ao nível da remuneração fixa e dos indicadores de desempenho utilizados para o cálculo da remuneração variável anual e plurianual. Após diversas reuniões de trabalho, e tendo por base, entre outros factores, as conclusões do mencionado estudo, a CVEN deliberou propor a esta Assembleia Geral, por um lado, a ratificação da deliberação da CVEN de atribuição de um bónus extra ao Presidente do CAE, no valor de € 360.000, correspondente a € 120.000 por cada ano do mandato anterior (2012-2014) e, por outro



lado, algumas alterações, que visam alinhar a política de remuneração dos Membros do CAE da EDP com a prática de mercado, das quais se dá conta nos números seguintes, não sem antes se reiterarem alguns princípios que se mantêm inalterados.

- 1.1. Do lado da continuidade, salientam-se dois factos: por um lado, a manutenção de uma componente variável que, no limite máximo, pode vir a atingir o dobro do valor da parte fixa e em que os factores de avaliação do desempenho plurianual são ponderados mais fortemente (numa proporção 60/40) do que os relativos ao desempenho anual; por outro lado, a persistência e reforço do exercício de *benchmarking*, quer com empresas do PSI20 quer com empresas congéneres estrangeiras, nomeadamente ibéricas e que integrem o *Eurostoxx Utilities*, de modo a garantir o alinhamento com as melhores práticas nacionais e internacionais.
- 1.2. As modificações incidem, por uma lado, na actualização da remuneração fixa e, por outro lado, na actualização dos indicadores utilizados para avaliação de desempenho e respectivo peso individual, visando um maior alinhamento com o interesse dos accionistas.
2. Em resumo, propõe-se modificar a política de remuneração dos membros do CAE da EDP para os exercícios de 2016 e 2017, no que respeita à remuneração fixa e variável anual, e para o triénio de 2015-2017, no que respeita à remuneração variável plurianual, nos termos e condições seguintes:
 - 2.1. Fixação da remuneração fixa anual do Presidente do CAE em € 800.000. Com base nas análises efectuadas, embora competitivo, tal valor posiciona essa componente remuneratória abaixo da média do universo analisado.
 - 2.2. Fixação da remuneração fixa anual do administrador do CAE com o pelouro financeiro (CFO) e do Presidente Executivo (CEO) do Grupo EDP Renováveis em € 560.000 cada.
 - 2.3. Fixação da remuneração fixa anual dos restantes membros do CAE em € 480.000 cada.
 - 2.4. Planos de poupança-reforma (PPR) atribuídos aos administradores durante o seu mandato, no montante líquido de 10% da sua remuneração fixa anual. As características destes PPR *standard* são as constantes da legislação em vigor aplicável a estes produtos financeiros.
 - 2.5. Estrutura remuneratória em que a parte variável pode ser o dobro da parte fixa e em que a componente variável plurianual, que reflecte a avaliação para o conjunto do



mandato, terá uma ponderação de 60% que compara com o peso de 40% atribuído à componente variável anual.

- 2.6. Limiares mínimos e máximos para a atribuição de um prémio de desempenho e do valor mais alto que pode assumir. Mais concretamente, se o desempenho efectivo ficar abaixo de 90% dos objectivos fixados, e submetidos ao CGS, como referência para avaliação do desempenho, não haverá lugar a qualquer pagamento. Se, por seu turno, superar em 10%, ou mais, esses propósitos, será atribuído, sempre e só, o valor máximo. Estes critérios gerais valem tanto para a componente variável anual (limitada a 80% da remuneração fixa) como para a componente plurianual (que pode ir até 120% da remuneração fixa).
- 2.7. Existência de um critério que condiciona a atribuição da remuneração variável plurianual ao desempenho havido em todo o mandato: embora calculada anualmente, esta só se torna efectiva se, no final do mandato, tiverem sido atingidos, pelo menos, em média 90% dos objectivos fixados, avaliados em função do desempenho da empresa, da sua comparação com os universos estratégicos de referência e da contribuição individual de cada membro do CAE para aquele desiderato.
- 2.8. Ponderação a atribuir ao desempenho individual qualitativo de 20% quando estão em causa os objectivos anuais e de 35% para as metas plurianuais.
- 2.9. Pagamento do prémio plurianual diferido no tempo, por um período não inferior a três anos, ficando o referido pagamento condicionado à não realização de actos ilícitos dolosos, conhecidos após a realização da avaliação e que ponham em causa a sustentabilidade do desempenho da sociedade, e sendo efectuado após o seu apuramento e aprovação pela CVEN.
- 2.10. Utilização dos indicadores seguintes para avaliar o desempenho do CAE:

a. Indicadores de desempenho anual face ao orçamento anual

a.1 Componente quantitativa e respectivo peso

<i>Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20</i>	(25%)
<i>Earnings per Share</i>	(20%)
<i>Net debt to EBITDA</i>	(15%)
<i>Operating cash flow excluded regulatory receivables</i>	(13%)
<i>Residual Income</i>	(7%)



Os 80% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

a.2 Componente qualitativa

Os 20% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do CAE e após consulta ao Presidente do CAE.

a.3 O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa, como referido atrás, aplica-se a 80% da remuneração fixa anual.

b. Indicadores de desempenho plurianual face ao plano de negócios

b.1. Componente quantitativa e respectivo peso

<i>Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20</i>	(18,5%)
<i>Earnings per Share</i>	(18,5%)
<i>Net debt to EBITDA</i>	(15%)
<i>Sustainability Performance Indicator</i>	(8%)
<i>Operating cash flow excluded regulatory receivables</i>	(5%)

Os 65% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

b.2. Componente qualitativa

Os 35% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do CAE e após consulta ao Presidente do CAE.

b.3. O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa, como referido atrás, aplica-se a 120% da remuneração fixa anual.

2.11. De acordo com os critérios atrás expostos, em termos anuais, o montante máximo potencial a atribuir aos membros do CAE, caso se verifique um integral cumprimento dos objectivos definidos, o que implica o pagamento dos valores máximos definidos para a remuneração variável anual e plurianual, nos termos *supra* descritos, é o seguinte:

- a. Presidente do CAE: € 2.583.908
- b. CFO da EDP e CEO do Grupo EDP Renováveis: € 3.617.471
- c. Restantes membros do CAE: € 7.705.379
- d. Total: € 13.906.758



- 2.12. Esclarece-se que os administradores da EDP não celebram 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.
- 2.13. Esclarece-se, ainda, que não existem na EDP quaisquer contratos em vigor que prevejam pagamentos em caso de destituição ou cessação por acordo das funções de administrador, nem foram efectuados quaisquer pagamentos neste âmbito durante o exercício de 2015.
- 2.14. A evolução da actividade da EDP tem-lhe acrescentado, cada vez mais, uma dimensão internacional, susceptível de implicações ao nível remuneratório e das compensações. Para além do regime de retribuições associado ao expatriamento, remetido para a alçada do CAE, a Comissão de Vencimentos, no âmbito das suas competências estatutárias, propõe que as remunerações fixas e variáveis, qualquer que seja a geografia onde os membros do CAE estejam a exercer a sua actividade, sejam tratadas, para efeitos internos, sob o regime fiscal vigente em Portugal, de modo a evitar discrepâncias injustificadas nos vencimentos líquidos entre os membros do CAE.

Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho e do artigo 27.º, n.º 2 dos estatutos da EDP, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão da EDP submete, assim, à aprovação dos Senhores Accionistas a declaração sobre política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo nos termos supracitados.

Lisboa, 3 de Março de 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yang Ya', is positioned above a horizontal line.

Yang Ya

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão