

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 6 DE MAIO DE 2013

1. Na reunião da Assembleia Geral da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP) de 17 de Abril de 2012, foi, nos termos legais, apresentada e sujeita a aprovação a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (CAE) da EDP para vigorar no triénio 2012-2014. No documento apresentado mantinham-se os princípios básicos que têm presidido à definição das remunerações do CAE nos dois 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 transformação da estrutura accionista em curso poderia vir a justificar algumas alterações, desde logo decorrentes das potenciais mudanças na própria composição da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (CVEN), responsável pela definição da política de remunerações dos membros do CAE. Na verdade, consumado o processo de reprivatização abrangendo 21,35% das acções da EDP detidas pelo Estado Português através da Parpública, o Conselho Geral e de Supervisão (CGS) deliberou alterar a composição da CVEN que passou a integrar cinco membros, a saber: Alberto João Coraceiro de Castro (Presidente), Ilídio da Costa Leite de Pinho, José Maria Espírito Santo Silva Ricciardi, Guojun Lu e Paulo Jorge de Assunção Rodrigues Teixeira Pinto. Após múltiplas reuniões de trabalho, destinadas a informar os novos membros dos propósitos da política de remuneração que tinha vindo a ser prosseguida e da forma encontrada para os alcançar, a CVEN deliberou propor a esta Assembleia Geral algumas alterações, de que se dá conta nos números seguintes, não sem antes se reiterarem alguns princípios que se mantêm inalterados.
2. 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 de dimensão semelhante do PSI20 nacional quer com empresas congéneres estrangeiras, nomeadamente ibéricas e/ou que integrem o *Eurostoxx Utilities*, de modo a garantir o alinhamento com as melhores práticas nacionais e internacionais. As próprias mudanças, de que se dará nota a seguir, são pontuais, comprovando que o modelo que tem vindo a ser adoptado é simultaneamente sólido (nos seus fundamentos e nos indicadores escolhidos) e



flexível (ou seja, capaz de acomodar alterações, desde que não disruptivas, na actividade e estrutura accionista da empresa).

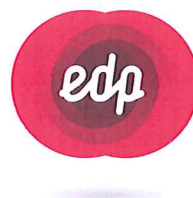
3. As modificações incidem nos indicadores utilizados e, sobretudo, nas respectivas ponderações. Adicionalmente, altera-se a forma de pagamento da componente plurianual da remuneração variável.

3.1.No que toca aos indicadores utilizados, acompanhando uma tendência que se tem vindo a desenhar nos tempos mais recentes para empresas com uma situação semelhante à da EDP, foi deliberado passar a ponderar a geração de “free cash-flow”, para efeitos da avaliação do desempenho anual e plurianual da empresa.

3.2.As alterações nos coeficientes de ponderação decorrem de duas razões bem distintas. A principal motivação que, em parte, condicionou as restantes, foi a de criar condições para conceder mais espaço para que a diferença no desempenho entre os membros do CAE tivesse reflexo na respectiva remuneração. Nesse sentido, propõe-se que a quota-parte específica suba a sua ponderação para 20% quando está em causa a avaliação do desempenho anual e para 32% no que toca à avaliação plurianual, passando a parte comum da avaliação de desempenho (isto é, aquela que traduz o desempenho da empresa como um todo) a pesar 80% e 68%, respectivamente, no caso da apreciação anual e plurianual. Como consequência, a ser aceite esta proposta, todos os outros coeficientes de ponderação serão ajustados proporcionalmente. A introdução de um novo indicador (“free cash-flow”) levou a CVEN a optar por dividir a meio o peso que seria atribuído à evolução do EBITDA, passando a partilhá-lo com o indicador “free cash-flow” (cada um tem, no modelo proposto, um peso de 7% para efeito da avaliação anual e de 8,5% na avaliação plurianual do desempenho).

4. Em resumo, se as modificações propostas merecerem o acolhimento dos Senhores Accionistas, a política de remuneração dos membros do CAE da EDP passará, a partir de 2013, a basear-se nos seguintes princípios e regras:

- a. Manutenção da remuneração fixa do Presidente do CAE em 600 000 euros, valor já praticado nos dois últimos mandatos, ou seja, desde 2006. Do mesmo modo, mantém-se em 80%, a relação entre a remuneração fixa dos restantes membros da administração e o do seu presidente. Com base nas análises efectuadas, embora competitivo, tal valor posiciona essa componente remuneratória abaixo da média do universo analisado. Como resultado desta decisão, se aprovada, no final do mandato em curso esta componente da remuneração (e, por arrasto, o limite máximo da compensação total dos membros do CAE) será a mesma, em termos nominais, durante 9 anos consecutivos;



- b. Manutenção dos 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 são as constantes da legislação em vigor aplicável a estes produtos financeiros;
 - c. Manutenção de uma estrutura remuneratória em que a parte variável pode duplicar a 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 ao conjunto dos indicadores que avaliam o desempenho anual;
 - d. Manutenção dos limiares mínimos e máximos, para definição da existência 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% 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);
 - e. Manutenção do critério que condiciona a atribuição da remuneração variável plurianual ao desempenho havido em todo o mandato: embora calculada anualmente, só se torna efectiva se, no final do mandato, tiverem sido atingidos, pelo menos, 90% dos objectivos estratégicos 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;
 - f. Alteração da ponderação a atribuir ao desempenho individual que passa a ser de 20% quando estão em causa os objectivos anuais e de 32% para as metas plurianuais;
 - g. Alteração, no que se refere ao eventual prémio plurianual, da realização do seu pagamento, o qual passará a ser sempre efectuado com um desfasamento de três anos relativamente ao exercício em causa;
 - h. Introdução do indicador “free cash-flow” enquanto factor de avaliação do desempenho da EDP, quer no horizonte anual quer plurianual.
5. Como resultado de tudo o que acima fica proposto, os indicadores utilizados para avaliar o desempenho do CAE, nomeadamente os respeitantes à comparação entre o comportamento bolsista da EDP e o dos seus pares ibéricos e europeus e à apreciação do desempenho económico e financeiro da empresa, serão os seguintes:



a. Indicadores de desempenho anual

a.1. Componente quantitativa e respectivo peso:

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20	(19%)
ROIC/WACC	(19%)
Crescimento da margem bruta	(14%)
Crescimento do resultado líquido	(14%)
Performance do EBITDA	(7%)
Performance do Free Cash-Flow	(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 individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base a performance individual de cada um dos membros do CAE.

a.3. O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa é por sua vez ponderado, como referido atrás, por um coeficiente de 80% da remuneração fixa anual.

b. Indicadores de desempenho plurianual

b.1. Componente quantitativa e respectivo peso:

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20	(17%)
ROIC/WACC	(17%)
Performance do EBITDA	(8,5%)
Performance do Free Cash-Flow	(8,5%)
Sustainability Performance Indicator	(17%)

Os 68% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

b.2. Componente qualitativa:

Os 32% remanescentes resultam de uma avaliação individualizada efectuada pela CVEN, tendo por base a performance individual de cada um dos membros do CAE.

b.3. O valor resultante da componente quantitativa e qualitativa é por sua vez ponderado, como referido atrás, por um coeficiente de 120% da remuneração fixa anual.



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 2012.

Nos termos da lei e 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, 26 de Março de 2013

A handwritten signature in blue ink, reading 'Alberto João Coraceiro de Castro', is written over a horizontal line.

Alberto João Coraceiro de Castro

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão