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 16 DE ABRIL DE 2020

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 – Energias de Portugal, S.A. (EDP ou Sociedade), a Comissão de Vencimentos (CVEN) do Conselho Geral e de Supervisão (CGS) da EDP submete à aprovação dos Senhores Accionistas a declaração sobre política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (CAE) nos termos seguintes:

1. Na reunião da Assembleia Geral da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP ou Sociedade) de 24 de Abril de 2019, foram, nos termos legais, apresentadas e sujeitas a aprovação algumas alterações à proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (CAE) da EDP a vigorar no mandato do triénio 2018-2020, aprovada na reunião da Assembleia Geral da EDP de 5 de Abril de 2018. As alterações à política de remuneração dos membros do CAE da EDP aprovadas para 2019-2020 traduziram-se na inclusão de um novo indicador "*EBITDA (annual growth rate) vs peers*" e o estabelecimento de limiares mínimos e máximos por cada indicador separadamente, por se considerar ser mais adequado para avaliar o desempenho anual da gestão no contexto em que desenvolve a sua actividade.
2. Com base na experiência passada e no trabalho desenvolvido durante 2019, a Comissão de Vencimentos (CVEN) do Conselho Geral e de Supervisão (CGS) deliberou propor a esta Assembleia a manutenção da política de remuneração dos membros do CAE, para 2020, que assenta nos seguintes princípios e regras:
   2.1. Remuneração fixa anual do Presidente do CAE no montante de € 800.000.
   2.2. Remuneração fixa anual do administrador do CAE com o pelouro financeiro (CFO) e do Presidente Executivo (CEO) do Grupo EDP Renováveis no montante individual de € 560.000.
   2.3. 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.

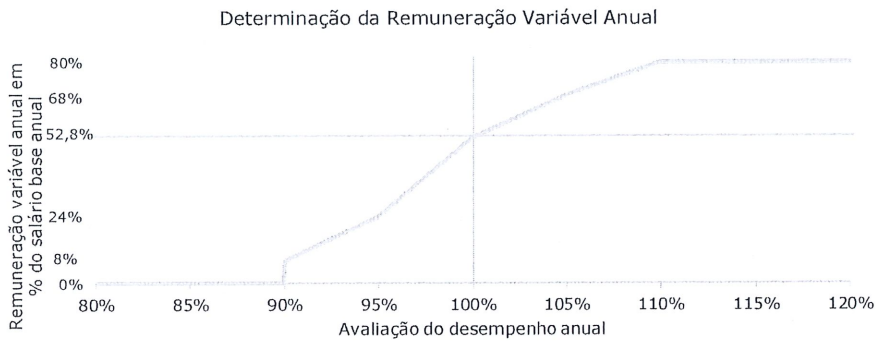
2.5. Estrutura remuneratória em que a parte variável pode ser o dobro da parte fixa e em que a componente variável plurianual, que reflecte a avaliação para o conjunto do mandato, terá uma ponderação de 60% que compara com o peso de 40% atribuído à componente variável anual.

2.6. Limiares mínimos e máximos para a atribuição da remuneração variável e do valor mais alto que esta pode assumir nas condições seguintes:

a. Para a componente variável anual (limitada a 80% da remuneração fixa) de acordo com os seguintes parâmetros, calculado linearmente:

- Se o desempenho atingir menos de 90% dos objectivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável anual;
- Se o desempenho registado se situar entre 90% e 95% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 8% a 24% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 95% e 100% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 24% a 52,8% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 100% e 105% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 52,8% a 68% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 105% e 110% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 68% a 80% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objectivos fixados, é devido o montante correspondente a 80% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE.

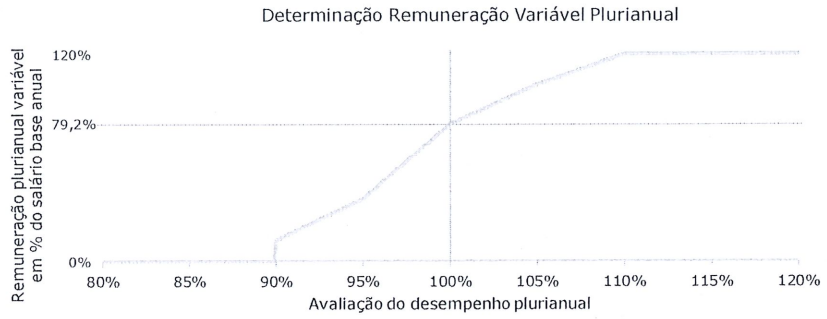
Graficamente:



b. Para a componente variável plurianual (que pode ir até 120% da remuneração fixa) de acordo com os seguintes parâmetros, calculada linearmente:

- Se o desempenho atingir menos de 90% dos objectivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável plurianual;
- Se o desempenho registado se situar entre 90% e 95% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 12% a 36% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 95% e 100% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 36% a 79,2% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 100% e 105% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 79,2% a 102% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 105% e 110% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 102% a 120% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objectivos fixados, é devido o montante correspondente a 120% da remuneração fixa de cada um dos membros do CAE.

Graficamente:



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, em média, pelo menos 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 de 2020, objecto de parecer prévio favorável do CGS em 19 de Dezembro de 2019 e aprovado pelo CAE na mesma data

a.1 Componente quantitativa e respectivo peso

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20 ([1])	(25%)
Earnings per Share	(20%)
Net debt to EBITDA	(15%)

[1] Fonte: Bloomberg

Operating cash flow excluding regulatory receivables	(13%)
Residual Income	(3,5%)
EBITDA (annual growth rate) vs peers	(3,5%)

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

O nível de desempenho de um dado objectivo quantitativo deverá ser maior ou igual a 80% para que esse mesmo objectivo seja considerado no cálculo do desempenho total e cada objectivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

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 2019-2022, objecto de parecer prévio favorável do CGS em 11 de Março de 2019 e aprovado pelo CAE na mesma data (objectivos divulgados no dia 12 de Março de 2019 em Londres)

b.1. Componente quantitativa e respectivo peso

Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20 ([2])	(18,5%)
Earnings per Share	(18,5%)
Net debt to EBITDA	(15%)
Sustainability Performance Indicator	(8%)
Operating cash flow excluding regulatory receivables	(5%)

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

O nível de desempenho de um dado objectivo quantitativo deverá ser maior ou igual a 80% para que esse mesmo objectivo seja considerado no cálculo do

[2] Fonte: Bloomberg

desempenho total e cada objectivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

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: € 2.570.213
b. CFO da EDP e CEO do Grupo EDP Renováveis: € 3.598.298
c. Restantes membros do CAE: € 9.252.766
d. Total: € 15.421.277

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 2019.

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.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2020

Wu Shengliang

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão