



DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DA EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A., PARA O TRIÉNIO 2015-2017, A SER PRESENTE À ASSEMBLEIA-GERAL DE 21 DE ABRIL DE 2015

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 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) de 12 de Maio de 2014, foi, nos termos legais, apresentada e aprovada a política de remuneração dos membros do CAE da EDP, para 2013-2014. Durante 2014 a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (Comissão ou CVEN) realizou diversas reuniões, nas quais foram efectuados exercícios de *benchmarking*, quer com empresas de dimensão semelhante do PSI 20 quer com empresas congéneres estrangeiras, nomeadamente, espanholas e/ou que integrem o *Eurostoxx Utilities*, destinados a avaliar a adequação da política de remuneração.
2. Com base na experiência passada e no trabalho desenvolvido durante 2014, a Comissão deliberou propor a esta Assembleia a manutenção da política de remuneração dos membros do CAE, para o triénio 2015-2017 – sem prejuízo de a mesma vir a ser ajustada no próximo ano, atenta a eleição, nesta Assembleia, dos órgãos sociais para esse triénio – que assenta na manutenção dos seguintes princípios e regras:
 - a. Remuneração fixa do Presidente do CAE em 600 000 euros, valor já praticado nos três 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 a 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, 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 12 anos consecutivos;

- b. 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;
- c. 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. 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%, 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);
- e. 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 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. Ponderação a atribuir ao desempenho individual de 20% quando estão em causa os objectivos anuais e de 32% para as metas plurianuais;
- g. Pagamento do prémio plurianual efectuado com um desfasamento de três anos relativamente ao exercício em causa.



3. 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 Operating cash flow excluded regulatory receivables	(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, como referido atrás, aplica-se a 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 Operating cash flow excluded regulatory receivables	(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, como referido atrás, aplica-se a 120% da remuneração fixa anual.

4. 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 objetivos 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: € 1.937.931
 - b. Restantes membros do CAE (valor individual): € 1.542.621
 - c. Total: € 11.193.655 (assumindo que se mantém o actual número de administradores)
5. 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.
6. 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 2014.
7. 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, 2 de Março de 2015

Alberto João Coraceiro de Castro

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão