



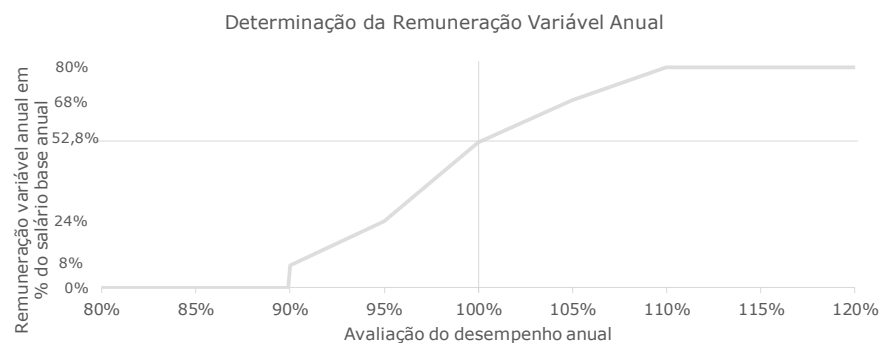
DECLARAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DA EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A., A SER PRESENTE À ASSEMBLEIA-GERAL DE 19 DE ABRIL DE 2017

1. Na reunião da Assembleia Geral da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP ou Sociedade) de 19 de Abril de 2016, 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 triénio 2015-2017, aprovada na reunião da Assembleia Geral da EDP de 21 de Abril de 2015. As alterações incidiram ao nível da remuneração fixa e dos indicadores de desempenho utilizados para o cálculo da remuneração variável anual e plurianual. Com base na experiência passada e no trabalho desenvolvido durante 2016, 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 2017, que assenta nos seguintes princípios e regras:
  - 1.1. Remuneração fixa anual do Presidente do CAE no montante de € 800.000. Com base nas análises efectuadas, embora competitivo, tal valor posiciona essa componente remuneratória abaixo da média do universo analisado.
  - 1.2. 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.
  - 1.3. Remuneração fixa anual dos restantes membros do CAE em € 480.000 cada.
  - 1.4. 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.
  - 1.5. Manutenção da 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.
  - 1.6. 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% e 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% e 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% e 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% e 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:

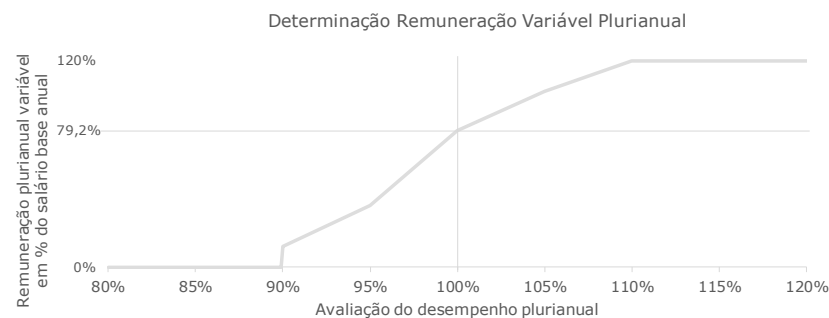


- b. Para a componente variável plurianual (que pode ir até 120% da remuneração fixa) de acordo com os seguintes parâmetros, calculado linearmente:
- Se o desempenho atingir menos de 90% dos objectivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável plurianual;



- Se o desempenho registado se situar entre 90% e 95% dos objectivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 12% e 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% e 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% e 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% e 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:



- 1.7. 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.
- 1.8. Ponderação a atribuir ao desempenho individual qualitativo de 20% quando estão em causa os objectivos anuais e de 35% para as metas plurianuais.



1.9. 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.

1.10. Utilização dos indicadores seguintes para avaliar o desempenho do CAE:

**a. Indicadores de desempenho anual face ao orçamento de 2017, objecto de parecer prévio favorável do CGS em 15 de Dezembro de 2016 e aprovado pelo CAE na mesma data**

a.1 Componente quantitativa e respectivo peso

<i>Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20 ( <sup>1</sup> )</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 2016-2020, objecto de parecer prévio favorável do CGS em 4 de Maio de 2016 e aprovado pelo CAE na mesma data (objectivos divulgados no dia 5 de Maio de 2016 em Londres, no *Capital Markets Day*, conforme documento arquivado no sítio da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários na Internet em [www.cmvm.pt](http://www.cmvm.pt))**

b.1. Componente quantitativa e respectivo peso

<i>Total shareholder return vs Eurostoxx utilities e PSI20 ( <sup>2</sup> )</i>	(18,5%)
---	---------

---

<sup>1</sup> Fonte: Bloomberg

<sup>2</sup> Fonte: Bloomberg



<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.

- 1.11. 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: € 7.751.724
  - d. Total: € 13.953.103
- 1.12. 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.
- 1.13. 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 2016.
- 1.14. 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, 2 de Março de 2017

Yang Ya

**Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão**