

POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO PARA O TRIÉNIO 2009-2011

- A política de remunerações do Conselho de Administração Executivo da EDP – Energias de Portugal, S.A. (EDP), estatutariamente definida pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, orienta-se pelo propósito genérico de garantir a consecução dos objectivos estabelecidos para a empresa pelos accionistas, tendo em conta as condicionantes impostas pela envolvente política, económica e social.
- Em empresas com a dimensão e a complexidade de gestão da EDP, existe uma natural separação entre detentores de capital (accionistas) e o exercício da gestão efectiva (assegurada por gestores profissionais, frequentemente sem qualquer participação no capital da empresa). Assim sendo, a política de remunerações deve preocupar-se não apenas com garantir que a EDP seja capaz de atrair e reter os gestores mais competentes, mas também em incentivar que a sua actividade esteja alinhada com os interesses estratégicos dos seus accionistas.
- Estas orientações estratégicas reflectem-se e enformam a política de remunerações da EDP já desde o ano de 2001, no âmbito do modelo monista então existente, com os vencimentos dos membros da Comissão Executiva a conterem uma componente fixa e uma componente variável, destinada exactamente a promover o alinhamento das práticas de gestão com os interesses estratégicos dos accionistas da EDP.
- Em 2003, com a separação das funções de Presidente executivo das do *chairman*, este modelo remuneratório foi reforçado, com a introdução de uma componente variável plurianual destinada a incentivar a consistência da gestão executiva com uma perspectiva de sustentabilidade da empresa a médio e longo prazo.
- Entretanto, para o mandato do triénio 2006-2008, já na vigência do actual modelo dualista, foi mantido o mesmo modelo remuneratório iniciado em 2003, o qual foi apresentado aos accionistas nas Assembleias Gerais Anuais de 2007 e de 2009.
- Com este pano de fundo, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão aprovou, para o triénio 2009-2011, um sistema de remunerações para os membros do Conselho de Administração Executivo da EDP que assenta em dois pilares: 1) assegurar, com base numa análise de *benchmark*, um pacote remuneratório competitivo, e 2) concretizar um sistema de incentivos que garanta o alinhamento dos gestores com os interesses dos accionistas numa perspectiva de sustentabilidade económica e financeira.
- Para o efeito do primeiro objectivo, tendo em consideração a dimensão e a importância, na economia nacional, da EDP e o âmbito e, mesmo, a expressão internacional que a sua actividade já hoje apresenta, tomaram-se como termo de comparação as remunerações

publicadas dos presidentes das empresas cotadas que integram o Eurostoxx Utilities e o PSI-20, procurando calibrar o exercício pelo modelo de gestão, monista ou dualista, adoptado.

- Como resultado dessa análise, e por razões que se detalham adiante, validou-se como adequada a manutenção do valor de 600 000 euros já praticado no anterior mandato para o Presidente do Conselho de Administração Executivo, assim como a manutenção, em 80%, da relação entre o vencimento dos restantes membros da administração executiva e o do seu presidente. Com base nos dados disponíveis, tal valor posicionaria essa componente remuneratória substancialmente abaixo da média do universo analisado.
- Por seu turno, a prossecução do segundo pilar exige não apenas uma componente variável que integre a remuneração global, mas também que a mesma seja atribuída em função da verificação de um conjunto de requisitos.
- Considerando as melhores práticas internacionais – sejam políticas das empresas ou orientações emanadas de instituições internacionais como a Comissão Europeia ou das entidades de supervisão – a parte variável da remuneração deve: 1) ser relevante, isto é, ter um peso significativo na remuneração; 2) ser função de um conjunto de indicadores que reflectam a perspectiva accionista sobre o desempenho da empresa e 3) depender, numa parte não desprecienda, do desempenho plurianual.
- Como se referiu antes, estes critérios foram seguidos já no triénio 2006 a 2008, traduzidos numa estrutura remuneratória em que a parte variável podia duplicar a parte fixa e em que a componente variável plurianual, que reflecte a avaliação para o conjunto do mandato, tem um peso igual ao da componente fixa. Assim:
 - Remuneração Variável Anual – o seu valor poderia variar entre 0 e 100% da remuneração bruta fixa anual, consoante o desempenho efectivo ficasse abaixo de 90% do fixado no plano de negócios (caso em que não haveria lugar a qualquer pagamento) ou superasse em 10% esses propósitos (caso em que seria de 100%).
 - Remuneração Variável Plurianual – o seu montante seria fixado entre 0 e 100% da remuneração bruta fixa do mandato, em função da avaliação anual acumulada da “performance” dos administradores na materialização da sustentabilidade económica do Grupo EDP. A atribuição desta remuneração plurianual, embora calculada anualmente, só se tornaria efectiva se no final do mandato tiverem sido atingidos, pelo menos, 90% dos objectivos estratégicos fixados, que serão avaliados em função da performance e da comparação com os universos estratégicos de referência.
- Para além da exigência que decorre destes limites quantitativos, recorde-se que as metas propostas pelo Conselho de Administração Executivo são aprovadas em sede de Conselho Geral e de Supervisão - órgão em que, embora havendo uma maioria de membros independentes, estão representados os accionistas de referência da EDP.

- Uma análise comparada da política remuneratória adoptada pela EDP com a praticada pelas principais empresas de referência (principais empresas do PSI20, congéneres ibéricas e as empresas que integram o Eurostoxx Utilities) e, sobretudo, com as linhas de força das recomendações das principais instituições de supervisão, demonstra a adequação da política seguida. Consequentemente, quando se propôs definir as novas orientações para o triénio 2009-2011, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão optou por não mexer no essencial, procedendo, contudo, a alguns ajustamentos decorrentes quer de alterações havidas nas orientações das entidades de supervisão, maxime a CMVM, quer da própria evolução da conjuntura económica, nacional e internacional.
- Como reflexo da evolução da conjuntura económica, nomeadamente da baixa inflação previsível, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão decidiu manter congelada a remuneração fixa estabelecida para o triénio anterior. Em resultado desta decisão, no fim do actual mandato, os membros do Conselho de Administração Executivo não terão tido qualquer aumento durante seis anos.
- Por outro lado, como a parte fixa da remuneração estabelece os limites para as componentes variáveis, este mesmo princípio do congelamento dos valores remuneratórios aplica-se ao máximo que os administradores executivos da EDP podem receber.
- Paralelamente, a crise experimentada pela economia mundial veio pôr a descoberto a falência das políticas de vencimentos assentes apenas no desempenho de curto prazo. Como atrás se referiu, esse não era já o caso da EDP, em que se encontrava instituída desde 2003 uma componente remuneratória variável plurianual.
- Ainda assim, e para dar cumprimento às orientações que apontam para um reforço da relevância da avaliação do desempenho plurianual, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão decidiu redistribuir a estrutura da componente variável da remuneração, diminuindo o peso da parte variável anual por contrapartida do aumento da plurianual.
- Nesta medida, o valor máximo do prémio de desempenho anual será reduzido para 80% da componente fixa, podendo o prémio plurianual atingir 120% do valor da remuneração fixa auferida no mandato. Os limites para se alcançar os valores máximos, ou para se deixar de ter direito à remuneração variável, devem manter-se inalterados, atento o grau de exigência que já colocam à gestão da empresa.
- Por último, os indicadores utilizados para avaliar o desempenho do Conselho de Administração Executivo, 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, são mantidos com ligeiras actualizações e ajustamentos:

- **Indicadores de desempenho anual:** valor do Total Shareholder Return do Grupo EDP quando comparado com o verificado no Eurostoxx Utilities e no PSI20, a capacidade real de criação de valor accionista e o crescimento da Margem Bruta, do *Net Profit* e do EBITDA.
- **Indicadores de desempenho plurianual:** os universos de comparação são os mesmos mas os indicadores utilizados tomam, para este propósito, a totalidade do mandato como referência. Os indicadores críticos são a *performance* relativa do EBITDA do Grupo EDP, a sua capacidade de criação de valor, o retorno total para o accionista e, ainda, a *performance* do Índice de Sustentabilidade aplicado ao Grupo EDP (com a metodologia do Dow Jones Sustainability Index). Adicionalmente, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão tomará em consideração, embora sem recurso a indicadores quantitativos, a evolução da imagem do Grupo EDP nos mercados nacional e internacional, a capacidade de mudança e adaptação às novas exigências do mercado e, sobretudo, o cumprimento das metas estratégicas fixadas para o Grupo EDP.

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 e EDP, 29 de Março de 2010

O Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão,



(Alberto João Coraceiro de Castro)