

## DECLARAÇÃO SOBRE A POLITICA DE REMUNERAÇÕES

A definição da proposta da Política de remuneração dos membros do Órgão do Conselho de Administração compete à Comissão de Nomeações e Remunerações designada pelo Conselho de Administração.

Esta Comissão definiu a remuneração a atribuir aos Administradores e membros do *Management Team*, procurando reflectir o desempenho de cada um dos seus membros em cada ano do mandato (remuneração variável anual), assim como, o desempenho durante o mandato, mediante o estabelecimento de uma componente variável que seja consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Empresa (remuneração variável plurianual para um período de três anos), garantindo desta forma, o alinhamento do desempenho dos órgãos de administração com os interesses dos accionistas.

A política de remunerações, proposta pela Comissão de Nomeações e Remunerações para o período 2011-2013, define uma estrutura com uma remuneração fixa para todos os membros do Conselho de Administração e uma remuneração variável, com uma componente anual e uma componente plurianual, para todos os membros da Comissão Executiva e do *Management Team*.

Para o período de 2011-2013, decidiu-se manter a estrutura de remuneração com as suas componentes, manter o valor nominal da componente fixa anual igual ao que esteve em vigor no período 2009-2010, rever os indicadores de *performance* para as componentes variável plurianual e anual, e unificar para a Comissão Executiva e para o *Management Team* a matriz de agressividade para determinar a remuneração variável.

### **Remuneração fixa**

Para o período 2011-2013, a proposta de remuneração fixa é igual à definida no período de 2009-2010.

Com excepção do CEO e dos membros que podem formar parte do *Management Team*, os membros da Comissão Executiva não auferem nenhuma remuneração directamente da EDP Renováveis. Não obstante, a EDP Renováveis celebrou um Contrato de Serviços de Direcção Executiva com a EDP, segundo o qual a EDP Renováveis pagará à EDP um montante correspondente aos serviços de direcção executiva prestados pelos membros da Comissão Executiva.

Os administradores não executivos poderão obter uma remuneração fixa ou senhas de assistência por reunião, de valor equivalente à remuneração fixa proposta para o administrador, tendo em consideração as funções desempenhadas.

O Plano de Pensões dos membros da Comissão Executiva, que não formam parte do *Management Team*, funciona como um complemento efectivo de reforma e corresponde a 5% do valor da remuneração anual respectiva.

Os Administradores não obtêm, a título de remuneração, nenhum benefício não pecuniário relevante.

## Remuneração variável anual e plurianual

A remuneração variável anual e plurianual aplica-se aos membros da Comissão Executiva e ao *Management Team*.

A remuneração variável anual e plurianual será uma percentagem da componente fixa anual, com peso superior para a componente plurianual vs. a anual (120% vs 80%). Assim, o valor da remuneração variável pode variar entre 0% e 85%, de 80% da remuneração bruta fixa anual, no caso da variável anual, e entre 0% e 85%, de 120% da remuneração bruta fixa anual, no caso da plurianual.

Os indicadores que servem de base para determinar os montantes da remuneração variável anual e plurianual para cada ano do período, estão alinhados com os pilares estratégicos da Empresa: crescimento, controlo de risco e eficiência. Estes são iguais para todos os membros da CE e do MT, mas com objectivos específicos de plataforma para os COO'S (*Chief Operating Officer*) do MT.

- O resultado relativo do *Total Shareholder Return* da EDP Renováveis vs Benchmark (PSI-20 e dos seus pares);
- O crescimento da EDP Renováveis (incremento de MW e do *pipeline*);
- O risco – resultado da EDP Renováveis (ROIC Cash; exposição aos mercados; EBITDA e resultado neto);
- A eficiência (disponibilidade técnica, OPEX/MW; CAPEX/MW);
- Objectivos adicionais só aplicáveis à variável plurianual (sustentabilidade, satisfação dos trabalhadores e apreciação da Comissão de Nomeações e Remunerações).

Os pesos relativos atribuídos a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual ou plurianual, a relevância associada ao cumprimento dos mesmos na plataforma, no caso dos COO's, no período de três anos considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, o uso de critérios qualitativos orientados para uma perspectiva estratégica e de médio prazo no desenvolvimento da Empresa, a existência de um limite máximo para a remuneração variável e o peso relativo desta componente no valor global da remuneração, constituem elementos determinantes para fomentar o desempenho da gestão da Empresa para que não se centre unicamente nos objectivos a curto prazo, mas também integre no seu resultado os interesses da Empresa e dos accionistas a médio e longo prazo.