

Este documento em Português é fornecido apenas para efeitos informativos. No caso de qualquer discrepância entre esta versão e a versão original em Espanhol, esta última prevalecerá.

## **DECLARAÇÃO SOBRE A POLITICA DE REMUNERAÇÕES**

A definição da proposta da Política de remuneração dos membros 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 da Comissão Executiva, 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 2014-2016, estabelece 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.

### **Remuneração fixa**

Para o período 2014-2016, a remuneração fixa aprovada foi igual à definida para o período 2011-2013.

Conforme a informação submetida à Assembleia Geral de Accionistas nos exercícios anteriores, a EDP Renováveis celebrou um Contrato de Serviços de Administração Executiva com a EDP, segundo o qual a EDP Renováveis pagará à EDP um montante (*management fee*) correspondente aos serviços de direcção prestados por esta, que desde Maio de 2012 e de forma coerente com a composição aprovada pelo Conselho de Administração e pela Comissão Executiva, incluem serviços executivos e não executivos.

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

O Plano de Pensões funciona como um complemento efectivo de reforma e corresponde (i) para os membros da Comissão Executiva que não são "*Officers*", a 5% do valor da remuneração anual respectiva e ii) para os membros da Comissão Executiva designados como "*Officers*" a uma percentagem entre 3% e 6% da respectiva remuneração anual.

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.

A remuneração variável anual e plurianual consiste numa 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 em causa, estão alinhados com os pilares estratégicos da Empresa: crescimento, controlo de risco e eficiência. Estes são iguais para todos os membros da Comissão Executiva, mas com objectivos específicos de plataforma para os COO'S. Para os exercícios 2015-2016 e de forma a alinhar os indicadores com os objectivos da sociedade, inclui-se um novo KPI "Asset Rotation & Tax Equity", ficando o conjunto de indicadores de acordo com a seguinte tabela:

<i>Target Group</i>	<i>Key Performance Indicator</i>	<i>Weight</i>
	<i>Total Shareholder Return vs. Peers &amp; PSI 20</i>	<i>15%</i>
<i>Growth</i>	<i>Incremental MW (EBITDA + Net Equity)</i>	<i>10%</i>
	<i>Asset Rotation &amp; Tax Equity</i>	<i>7.5%</i>
<i>Risk – Return</i>	<i>ROIC Cash %</i>	<i>8%</i>
	<i>EBITDA</i>	<i>12%</i>
	<i>Net Income</i>	<i>12%</i>
<i>Efficiency</i>	<i>Technical Availability</i>	<i>6%</i>
	<i>Opex / MW</i>	<i>6%</i>
	<i>Capex / MW</i>	<i>6%</i>
<i>Other</i>	<i>Sustainability</i>	<i>7.5%</i>
	<i>Employee satisfaction</i>	<i>5%</i>
	<i>Appreciation of the Remuneration Committee</i>	<i>5%</i>

Para o caso do CFO, COO AN e da EU, haverá uma avaliação qualitativa por parte do CEO que terá um peso de 20% para remuneração variável anual, e 32% para remuneração variável plurianual.

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 diferimento do pagamento adicional de três anos do mesmo, conforme recomendado pela CMVM como prática de bom governo; 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.



Lisboa, 18 de Fevereiro de 2015,

João Manuel Mello Franco

Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde

António Nogueira Leite