

DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES

A definição da proposta da política de remuneração dos membros do Órgão de Administração compete à Comissão de Nomeações e Retribuições nomeada pelo Conselho de Administração.

Esta comissão definiu a remuneração a atribuir aos Administradores, procurando que a mesma reflecta o desempenho de cada um dos membros em cada ano do mandato (remuneração variável anual), bem como o seu desempenho durante o mandato mediante a fixação de uma componente variável que seja consistente com a maximização da performance de longo prazo da Empresa (remuneração variável plurianual), garantindo, desta forma, o alinhamento do comportamento do Conselho de Administração com os interesses dos accionistas.

A política de remunerações, actualmente em vigor, 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 os membros da Comissão Executiva.

Para o período 2009-2010, ficou definido conservar a estrutura da remuneração em termos das suas componentes, manter o valor nominal da componente fixa anual igual à ao que vigorou no ano de 2008 e alinhar com as melhores práticas e tendências do mercado as componentes variável plurianual e anual.

Remuneração fixa

Para o período 2009-2010, a proposta de remuneração fixa é igual à auferida em 2008.

Com excepção do Chief Executive Officer, os membros da Comissão Executiva não recebem qualquer remuneração da EDP Renováveis. No entanto, através do Acordo de Serviços de Administração Executiva, a EDP Renováveis deverá pagar a EDP o montante correspondente pelos serviços de administração executiva prestados pela EDP.

Os vogais não executivos poderão auferir uma remuneração fixa ou senhas de presença por reunião, de valor equivalente à remuneração fixa proposta para o administrador, tendo em consideração as funções desenvolvidas.

O Plano Poupança Reforma dos membros da Comissão Executiva funciona como complemento efectivo de reforma e corresponde a 5% do valor do respectivo vencimento anual.

Os Administradores não auferem, a título de remuneração, qualquer benefício não pecuniário relevante.

Remuneração variável anual

A remuneração variável anual é aplicável aos membros da Comissão Executiva. O seu valor poderá oscilar entre 0 e 100% da remuneração bruta fixa anual, sendo a determinação do respectivo montante efectuada com base nos seguintes indicadores em relação a cada ano do período:

- A performance relativa do *Total Shareholder Return* da EDP Renováveis vs Eurostoxx Utilities, PSI-20 e Iberdrola Renovables;

- A capacidade real de criação de Valor Accionista da EDP Renováveis (ROIC/WACC);
- A capacidade instalada de MW;
- O crescimento do resultado líquido;
- A performance relativa do EBITDA.

Remuneração variável plurianual

A remuneração variável plurianual é aplicável aos membros da Comissão Executiva. O seu valor poderá oscilar entre 0 e 100% da remuneração bruta fixa anual, em função da avaliação anual acumulada da performance dos administradores na materialização da sustentabilidade económica do Grupo EDP Renováveis.

A atribuição desta remuneração plurianual, embora calculada anualmente, só se torna 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.

Em concreto, a fixação desta componente remuneratória é efectuada com base nos seguintes elementos:

- A performance relativa do EBITDA da EDP Renováveis;
- A capacidade de geração de valor do Grupo EDP Renováveis (ROIC/WACC);
- A performance relativa da Capitalização Bolsista do Grupo EDP Renováveis vs PSI-20 e Iberdrola Renovables;
- A capacidade instalada de MW;
- A performance do Índice de Sustentabilidade aplicado à EDP Renováveis (Metodologia DJSI);
- A imagem do Grupo EDP Renováveis nos mercados nacional e internacional;
- A capacidade de mudança e adaptação às novas exigências do mercado;
- O cumprimento das metas estratégicas ao nível nacional e internacional.

O período temporal considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, a utilização 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 um desempenho da gestão da Empresa que não se focalize apenas em objectivos de curto prazo, mas que integre na sua performance os interesses da Empresa e dos accionistas no médio e longo prazo.

Management Team

O modelo de avaliação de performance e remuneração variável anual e plurianual propostos para o Management Team é semelhante ao dos membros da Comissão Executiva, com uma componente variável anual e uma componente plurianual, no entanto, com menor nível de agressividade, sendo assim garantido um claro alinhamento entre os Órgãos Sociais e a equipa de gestão na execução da estratégia delineada para a Empresa.

Em relação à componente anual, são considerados 3 tipo de critérios:

- Os objectivos anuais, semelhantes aos aplicados aos membros da Comissão Executiva:
 - Para os COO's de cada plataforma estes objectivos têm uma ponderação de 40% para o cálculo final da sua performance

- Para o CFO e CBDO estes objectivos têm uma ponderação de 80% para cálculo final da sua performance
- Os objectivos anuais de cada uma das plataformas (EUA/ Europa):
 - A ponderação deste critério é de 40% para cálculo final da sua performance
 - Este critério é apenas aplicável aos COO's de cada plataforma
 -
- Uma avaliação qualitativa do CEO da EDP Renováveis, com ponderação de 20%.

Relativamente à componente plurianual, o modelo é em todo semelhante ao aplicado para a Comissão Executiva.