

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

DECLARAÇÃO SOBRE A POLÍTICA 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 e aprovada na Assembleia Geral de Accionistas a 11 de Abril de 2011, 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*.

A política adoptada no ano passado mantém-se em vigor e é aplicada de acordo com os seus termos que são novamente resumidos neste documento.

Remuneração fixa

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

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 (*management fee*) correspondente aos serviços de direcção executiva prestados pelos membros da Comissão Executiva que não são membros do *Management Team*. Este ano, sob proposta da Comissão de Nomeações e Remunerações o Contrato de Serviços de Direcção Executiva incluirá os serviços do CEO, pelo que o *management fee* incluirá a sua correspondente remuneração.

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, funciona como um complemento efectivo de reforma e corresponde (i) para os membros da Comissão Executiva que não são membros do *Management Team*, a 5% do valor da remuneração anual respectiva e ii) para os membros do *Management Team* 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 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 Comissão Executiva e do *Management Team*, mas com objectivos específicos de plataforma para os COO's (*Chief Operating Officer*) do *Management Team*.

- 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 líquido);
- 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 (*Chief Operatinf Officer*), 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.



Lisboa, 22 de Fevereiro de 2012,

Presidente da Comissão

Jorge Manuel Azevedo Henriques dos Santos

Vogais

Francisco José Queiroz de Barros de Lacerda,

Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde