

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 formulação da proposta da Política de Remunerações dos membros do Conselho de Administração compete à Comissão de Nomeações e Remunerações, nomeada 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, mediante o estabelecimento – para os membros da Comissão Executiva - de uma componente variável que seja consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Empresa (remuneração variável anual e plurianual para um período de três anos), e planos de incentivo de longo prazo pela realização dos objetivos mais exigentes do plano de negócios, 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 2020-2022, e que é submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Accionistas, estabelece princípios muito semelhantes relativamente àqueles que regiam a política de remunerações anteriores, os quais consistem numa 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.

Remuneração Fixa

Para o período de 2020-2022, a remuneração fixa fica o que foi aprovada pela Assembleia Geral de Accionistas para a Política anterior.

Tal como ocorreu durante a vigência das políticas de remunerações anteriores, e conforme a informação submetida à Assembleia Geral de Accionistas em exercícios anteriores, a EDP Renováveis celebrou um contrato de Serviços de Gestão com a EDP, segundo a qual a EDP Renováveis paga à EDP um montante (*management fee*) por serviços de gestão prestados pela última que, desde Maio de 2012 e de forma coerente com a composição do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, incluem serviços de gestão executivos e não executivos. À data de hoje e através deste contrato, a EDP presta à EDP Renováveis serviços de gestão correspondentes a um administrador executivo e três administradores 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 para os membros da Comissão Executiva correspondente a uma percentagem entre 3% e 6% da respectiva remuneração anual.

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

Remuneração variável anual e plurianual

A remuneração variável anual e plurianual aplica-se unicamente 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 em comparação com 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. Tais percentagens são aplicáveis sobre (i) a remuneração bruta fixa anual para o caso do CEO, e (ii) 250.000 Euros para os outros membros da Comissão Executiva.

Os indicadores que servem de base para determinar os montantes da remuneração variável anual e plurianual para cada ano do período são os propostos pela Comissão de Nomeações e Retribuições, com o objetivo de que estejam 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 objetivos específicos de plataforma para os COOs.

A nova Política 2020-2022 estabelece que os indicadores devem ser definidos de acordo com 6 *clusters*: (i) accionistas, (ii) pessoas, (iii) meio ambiente e comunidades, (iv) ativos e operações, (v) inovação e parceiros e (vi) clientes; cada um dos quais deve ter pelo menos um indicador.

Os indicadores estabelecidos conforme estabelecido na tabela em abaixo, serão aplicáveis aos exercícios 2020-2022, sem prejuízo dos ajustes que podem ser propostos para cada ano pela Comissão de Nomeações e Remunerações.

Total Shareholder return	15%	100%	TSR vs wind peers & Psi 20	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%
Shareholders	60%		Operating Cash Flow (€ million)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			AR/Sell-down + Tax Equity (€ million)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%
			EBITDA + Sell-down gains (€ million)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			Net Profit (€ million)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%
			Core Opex Adjusted (€ thousand / MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			Projects with FID (% of total '19-'22 additions in BP)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Clients	80%	10%	Renewable Capacity Built (in MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Assets & Operations	10%		Technical Energy Availability (%)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
			Capex per MW (€ thousand)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	50%	50%
Environment & Communities	5%		Certified MW (%)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
Innovations & Partners	5%		H&S frequency rate (employees + contractors)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
People Management	10%		People Management	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Remuneration Committee	5%	100%	Apreciation remuneration committee	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%

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

Incentivos Complementares de longo Prazo

A Comissão de Nomeações e de Remuneração concebeu um novo Programa Complementário de Incentivo de Longo Prazo (LTICP) homogêneo, aplicável aos três COOs, e anulando aquele que já existia para o COO da América do Norte y o COO Offshore.

Este programa tem as seguintes características: (i) o prazo é de 4 anos (2019-2022), (ii) o *target award* (TA) é de 4*50% da remuneração base anual de cada COO; (iii) os indicadores são consistentes ano a ano, e foram projetados especificamente para cada COO e alinhados com o plano de negócios; (iv) a medição objetivos é anual, mas a avaliação do cumprimento e o pagamento ocorrerão apenas no final do período do programa; e (v) o pagamento será de acordo com o grau do cumprimento e com um cap de 120% do TA.

Conclusão

Em conclusão, a política de remunerações contém elementos determinantes para fomentar um desempenho da gestão da Empresa que não se centre unicamente nos objetivos a curto prazo, mas também que integre no seu resultado os interesses da Empresa e dos accionistas a médio e longo prazo. Tais elementos são: (i) a determinação dos indicadores de acordo com os 6 *clusters* indicados, (ii) os pesos relativos atribuídos a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual , plurianual, e no caso, dos LTICPs; (iii) a relevância associada ao cumprimento dos mesmos na plataforma, no caso dos COOs, (iv) no período de três anos considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, bem como o período de quatro anos para a determinação do LTICP, (v) o diferimento do pagamento de três anos do variável anual conforme recomendado pela CMVM como prática de bom governo; o seu pagamento está condicionado à não existência de ilegalidades intencionais conhecidas depois da avaliação e nos casos em que seja posta em causa a sustentabilidade do desempenho da Empresa, (vi) a utilização de critérios qualitativos orientados para uma perspectiva estratégica e de médio prazo no desenvolvimento da Empresa; (v) a existência de um limite máximo para a remuneração variável.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2020,



António Nogueira Leite

Francisco Seixas da Costa

Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas