

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 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 (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 2017-2019, e aprovada pela Assembleia Geral de Accionistas o ano passado, 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.

O Plano de Negócios da EDPR para a plataforma da América do Norte prevê um investimento substancial e estratégico. Por outro lado, a EDPR deseja consolidar a sua presença no sector eólico offshore, assumindo e cumprindo todas as obrigações relativas aos projectos Offshore adjudicados à EDPR. Adicionalmente, o ambiente de negócio na Europa e no Brasil está cada vez mais complexo.

Com base no referido contexto de mercado, e com o objetivo de alcançar uma consistência, a Comissão de Nomeações e Remunerações propôs dois Programas Complementares de Incentivo de Longo Prazo: um para o COO da América do Norte e outro para o COO Offshore. Além disso, a Comissão de Nomeações e Remunerações poderá considerar estudar em 2018 um Plano Complementar de Incentivo de Longo Prazo para a COO da Europa & Brasil.

Remuneração Fixa

Para o período de 2017-2019 a remuneração fixa foi aprovada pela Assembleia Geral de Accionistas de 2017.

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 dois 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 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. Tais percentagens são aplicáveis sobre (i) a remuneração bruta fixa anual para o caso do CEO, e (ii) 250.000€ para o caso do COO Offshore, COO da Europa e COO da América do Norte.

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. Os indicadores estabelecidos aplicar-se-ão aos exercícios 2017-2019, sem prejuízo dos ajustes que em cada ano possam ser propostas pela referida Comissão de Nomeações e Remunerações. A política de remunerações para o período 2017-2019 prevê o seguinte conjunto de indicadores:

INDICADORES DE DESEMPENHO	CEO/CFO/CDO/COO Offshore			COOs NA EU/BR*			
	Peso 2017	Grupo	Plataforma	Peso 2017	Grupo	Plataforma	
	TSR vs. Wind peers & Psi 20	15%	100%	0%	15%	100%	0%
Crescimento	Incremento de MW (EBITDA+ENEOP)	10%	30%	70%	10%	30%	70%
Estratégia de Auto-financiamento	Rotação de Ativos + Tax Equity	10%	100%	0%	7,5%	100%	0%
Risco-Retorno	RCI Cash %						
	RTA vs. Pares Eólicos & PSI 20%	8%	50%	50%	8%	50%	50%
	EBITDA (em €)	15%	50%	50%	12%	50%	50%
	Resultado Líquido (excl. Minoritários)	12,5%	100%	0%	12%	100%	0%
Eficiência	Disponibilidade Técnica	6%	40%	60%	6%	40%	60%
	Opex /Av. EBITDA MW (em €k)	0%	0%	0%	6%	0%	100%
	Capex /MW (em €k)	6%	50%	50%	6%	50%	50%
Indicadores Adicionais	Sustentabilidade	7.5%	100%	0%	7.5%	100%	0%
	Satisfação dos Colaboradores	5%	100%	0%	5%	100%	0%
	Appreciation of the Comissão de Remunerações	5%	100%	0%	5%	100%	0%
		100,0%			100,0%		

*Para o COO NA e COO Europa & Brasil estes KPIs serão calculados, tanto para uma componente anual como plurianual com base no desempenho do Grupo, que terá um peso de 100%

Para o caso do COO Offshore, COO da América do Norte e COO da Europa, 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

Conforme acima mencionado, a Comissão de Nomeações e de Remuneração concebeu dois Programas Complementares de Incentivo de Longo Prazo (LTICP): um para o COO Offshore e outro para o COO da América do Norte.

Em relação ao LTICP para o COO da América do Norte, este aplicar-se-á para o período 2017-2020 e está condicionado ao alcance dos KPIs estratégicos como MW instalados, EBITDA e ROIC Cash, que serão avaliados no final do período de quatro anos. O valor máximo acumulado é de 50% do salário base anual para cada um dos quatro anos, o que implica um objetivo total de USD734.000 para o período de 2017-2020. O pagamento será feito com base na taxa de realização dos KPIs, limitado a 120 %, e só será pago em Janeiro de 2021. Dada a recente nomeação do COO Norte América, parte do plano poderá ser utilizado cobrir as despesas que este possa vir a incorrer em decorrência da sua mudança para os EUA, sendo estes montantes deduzidos do montante de LTICP no momento do pagamento.



No caso do COO Offshore, as medidas dos KPIs do LTICP baseiam-se na “Decisão de Investimento Final” nos projetos onde a EDPR já se comprometeu com PPAs de longo prazo dentro dos prazos aí estabelecidos e também na obtenção de novos contratos CfD ou FiT. Este programa abrangerá os próximos três anos e será pago em 2021. O valor máximo acumulado é de 50% do salário base anual de cada um dos três anos, o que implica um total máximo de EUR 435.000 para o período de 2018-2020.

Conclusão

Em conclusão, a política de remunerações contém elementos determinantes para fomentar um desempenho da gestão da Empresa que não se centre unicamente nos objectivos 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: os pesos relativos atribuídos a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual e plurianual e no caso dos LTICPs; a relevância associada ao cumprimento dos mesmos na plataforma, no caso dos COOs, 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 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, 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.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2018,

João Manuel Mello Franco

António Nogueira Leite

Acácio Jaime Liberado Mota Piloto

Francisco Seixas da Costa