

DECLARACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La definición de la propuesta de la política de remuneración de los miembros del Órgano de Administración compete a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones designada por el Consejo de Administración.

Esta Comisión definió la remuneración a satisfacer a los Administradores y miembros del *Management Team*, buscando que refleje el desempeño de cada uno de los miembros en cada año del mandato (remuneración variable anual), así como su desempeño durante el mandato mediante el establecimiento de un componente variable que sea consistente con la maximización de los resultados a largo plazo de la Empresa (remuneración variable plurianual para un período de tres años), garantizando de esta forma, la alineación del desempeño de los órganos de administración con los intereses de los accionistas.

La política de remuneraciones, propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el período 2011-2013, y aprobada por la Junta de Accionistas del pasado 11 de abril de 2011, definió una estructura con una remuneración fija para todos los miembros del Consejo de Administración y una remuneración variable, con un componente anual y un componente plurianual, para los miembros de la Comisión Ejecutiva y del *Management Team*.

La política aprobada el año pasado, sigue por tanto vigente y está siendo aplicada conforme a sus términos, que de nuevo se resumen en este documento.

Remuneración fija

Para el período 2011-2013, la propuesta de remuneración fija es igual a la fijada para el período 2009-2010.

EDP Renováveis ha formalizado un Contrato de Servicios de Dirección Ejecutiva con EDP, según el cual EDP Renováveis abona a EDP la cantidad correspondiente (*management fee*) por los servicios de dirección ejecutiva prestados por los miembros de la Comisión Ejecutiva que no son miembros del *Management Team*. Este año, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicho Contrato de Servicios de Dirección Ejecutiva incluirá los servicios del CEO, por lo que el *management fee* pasará a incluir la retribución correspondiente a éste.

Los administradores no ejecutivos podrán obtener una remuneración fija o dietas de asistencia por reunión, de valor equivalente a la remuneración fija propuesta para el administrador, teniendo en consideración las funciones desarrolladas.

El Plan de Pensiones funciona como complemento efectivo de jubilación y corresponde (i) para los miembros de la Comisión Ejecutiva que no forman parte del *Management Team*, a un 5% del valor del sueldo anual respectivo y (ii) para los miembros del *Management Team* a un porcentaje entre el 3% y el 6% del sueldo anual respectivo.

Los Administradores no obtienen, a título de remuneración, ningún beneficio no dinerario relevante.

Remuneración variable anual y plurianual

La remuneración variable anual y plurianual se aplica a los miembros de la Comisión Ejecutiva y del *Management Team*.

La remuneración variable anual y plurianual será un porcentaje de la componente fija anual, con peso superior para la componente plurianual vs la anual (120% vs 80%). Así, el valor de la remuneración variable puede variar entre 0% y 85% de 80% de la remuneración bruta fija anual, en el caso del variable anual, y entre 0% y 85% de 120% de la remuneración bruta fija anual, en el caso del plurianual.

Los indicadores que sirven de base para determinar los importes de la remuneración variable anual y plurianual en relación a cada año del periodo están alineados con los pilares estratégicos de la compañía: crecimiento, control de riesgo y eficiencia. Estos son iguales para todos los miembros de la Comisión Ejecutiva y *Management Team*, aunque con objetivos específicos de plataforma para los COO's (*Chief Operating Officer*) del *Management Team*.

- El resultado relativo del *Total Shareholder Return* de EDP Renováveis vs. *Benchmark* (PSI-20 y pares);
- El crecimiento de EDP Renováveis (incremento de MW y de *pipeline*);
- El riesgo – resultado de EDP Renováveis (*ROIC Cash*; exposición a mercados; EBITDA y resultado neto);
- La eficiencia (disponibilidad técnica, OPEX/MW; CAPEX/MW);
- Objetivos adicionales sólo aplicables al variable plurianual (sostenibilidad, satisfacción de los empleados y apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

Los pesos relativos atribuidos a cada uno de indicadores para el cálculo de la remuneración variable anual o plurianual, la relevancia asociada al cumplimiento de los mismos en la plataforma en el caso de los COO's (*Chief Operating Officer*), el período de tres años considerado para la determinación del valor del componente variable plurianual de la remuneración, el uso de criterios cualitativos orientados a una perspectiva estratégica y de medio plazo en el desarrollo de la Empresa, la existencia de un límite máximo para la remuneración variable y el peso relativo de este componente en el valor global de la remuneración, constituyen elementos determinantes para fomentar un desempeño de la gestión de la Empresa que no se centre únicamente en los objetivos a corto plazo, sino que integre en su resultado los intereses de la Empresa y de los accionistas a medio y a largo plazo.

Lisboa, 22 de febrero de 2012,

Presidente de la Comisión



Jorge Manuel Azevedo Henriques dos Santos

Vocales

Francisco José Queiroz de Barros de Lacerda,

Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde