

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 de la Comisión Ejecutiva, 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.

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 remuneración fija que fue aprobada es igual a la fijada para el período 2009-2010.

Conforme a la información sometida a la Junta de Accionistas en ejercicios anteriores, EDP Renováveis ha formalizado un Contrato de Servicios de Dirección con EDP, según el cual EDP Renováveis abona a EDP la cantidad correspondiente (*management fee*) por los servicios de dirección prestados por ésta, que desde mayo de 2012 y de forma coherente con la composición aprobada del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva, incluyen servicios ejecutivos y no ejecutivos.

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 son “*Officers*”, a un 5% del valor del sueldo anual respectivo y (ii) para los miembros de la Comisión Ejecutiva designados como “*Officers*” 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.

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 el 0% y el 85% del 80% de la remuneración bruta fija anual, en el caso del variable anual, y entre el 0% y el 85% del 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 CE, aunque con objetivos específicos de plataforma para los COO's. Los indicadores que aplicarán a los ejercicios 2012 y 2013, debidamente adaptados conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con respecto a los aplicables al ejercicio 2011, son:

- 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 *profitable Ready to Build pipeline*);
- El riesgo – resultado de EDP Renováveis (ROIC Cash; EBITDA y resultado neto);
- La eficiencia (disponibilidad técnica, OPEX/MW; CAPEX/MW);
- Objetivos adicionales (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 COOs, 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 2013,

Jorge Manuel Azevedo Henriques dos Santos

Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde