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 2014-2016, establece 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.

Remuneración fija

Para el período 2014-2016, la remuneración fija que fue aprobada es igual a la fijada para el período 2011-2013, al final de cuyo periodo se había ajustado la remuneración fija del CFO, COO EU y COO NA al haberse producido el fin de su expatriación, sin que esto haya supuesto ningún incremento del coste compañía.

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 2014-2016, 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);
- 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).

Asimismo, para el caso del CFO, COO EU y COO NA, habrá una evaluación cualitativa del CEO que tendrá un peso de un 20% para la retribución variable anual, y un 32% para la retribución variable plurianual.

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 así como el adicional diferimiento en tres años del pago del mismo recomendado por CMVM como práctica de buen gobierno y adoptado en esta nueva política, 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, 18 de febrero de 2014,

Jorge Manuel Azevedo Henriques dos Santos

Rafael Caldeira de Castel-Branco Valverde

António Nogueira Leite