

## **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 2017-2019, y aprobada por la Junta de Accionistas del año pasado, establece unos principios muy semejantes a los que regían las políticas de remuneraciones anteriores, consistentes en 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.

El Plan de Negocio de EDPR prevé por una parte una importante inversión estratégica en Norte América, y por otra la consolidación de la presencia de EDPR en Offshore incluyendo el cumplimiento de las obligaciones relativas a los proyectos Offshore de los que EDPR ha sido adjudicataria. Adicionalmente, el entorno de Europa y Brasil está adquiriendo cada vez una mayor complejidad.

Como consecuencia de lo anterior, y con el fin de buscar consistencia con las condiciones de mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso dos programas de incentivo complementario a largo plazo: uno para el COO Norte América, y otro para el COO Offshore. Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá considerar en 2018 el estudio de un programa de incentivo complementario a largo plazo para el COO Europa & Brasil.

### **Remuneración fija**

Para el período 2017-2019, la remuneración fija fue aprobada por la Junta de Accionistas de 2017.

Al igual que ocurría durante la vigencia de las políticas de remuneración anteriores, y 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. En la actualidad a través de este contrato EDP presta a EDP Renováveis los servicios correspondientes a un administrador ejecutivo y dos administradores 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 únicamente a los miembros de la Comisión Ejecutiva, por un importe de 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 únicamente 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 oscilar entre el 0% y el 85% del 80% en el caso del variable anual, y entre el 0% y el 85% del 120% en el caso del plurianual. Tales porcentajes aplican sobre (i) la remuneración bruta fija anual para el caso del CEO, o (ii) 250.000€ para el caso del COO Offshore, COO EU y COO NA.

Los indicadores que sirven de base para determinar los importes de la remuneración variable anual y plurianual en relación a cada año del periodo, son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que estén 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 así fijados aplicarán a los ejercicios 2017-2019, sin perjuicio de los ajustes que para cada año puedan ser propuestos por la citada Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La política de remuneraciones para el período 2017-2019 prevé los siguientes indicadores:

INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO (KPI)	CEO/CFO/CDO/COO Offshore			COOs NA,EU/BR*		
	Ponderación 2017	Grupo	Plataforma	Ponderación 2017	Grupo	Plataforma
TSR vs.competidores eólicos & Psi 20	15%	100%	0%	15%	100%	0%
<b>Crecimiento</b>						
Aumento MW (EBITDA+ENEOP)	10%	30%	70%	10%	30%	70%
<b>Estrategia de autofinanciación</b>						
Rotación de activos + Tax Equity	10%	100%	0%	7,5%	100%	0%
<b>Riesgo - Rentabilidad</b>						
Flujo de caja ROIC %	8%	50%	50%	8%	50%	50%
EBITDA (in €)	15%	50%	50%	12%	50%	50%
Beneficio Neto (excl. minoritarios)	12,5%	100%	0%	12%	100%	0%
<b>Eficiencia</b>						
Disponibilidad técnica	6%	40%	60%	6%	40%	60%
Opex /Av. EBITDA MW (en €k)	0%	0%	0%	6%	0%	100%
Capex /MW (in €k)	6%	50%	50%	6%	50%	50%
<b>KPIs adicionales</b>						
Sostenibilidad	7,5%	100%	0%	7,5%	100%	0%
Satisfacción de los empleados	5%	100%	0%	5%	100%	0%
Apreciación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	5%	100%	0%	5%	100%	0%
	<b>100,0%</b>			<b>100,0%</b>		

\*Para el COO NA y COO Europa & Brasil, estos KPIs serán calculados, tanto para la componente anual como la plurianual, tomando como base el cumplimiento del Grupo, que tiene un peso del 100%.

Asimismo, para el caso del COO Offshore, 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.

### Incentivos complementarios a Largo Plazo

Como se indica arriba, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha diseñado dos programas de incentivo complementario a largo plazo (LTICP): uno para el COO Norte América, y otro para el COO Offshore.

En lo que respecta al **LTICP para el COO Norte América**, aplicará para el período 2017-2020 y su obtención está condicionada a la consecución de KPIs estratégicos como MWs instalados, EBITDA y ROIC Cash, que serán evaluados al final del período de 4 años. El monto objetivo es el 50% del salario base anual para cada uno de los 4 años, llegando a un monto objetivo de 734.000 USD para el período 2017-2020. El pago se basará en el porcentaje de consecución de los KPIs, teniendo un máximo de 120% del monto objetivo, y sólo será pagadero en enero de 2021. Dado el reciente nombramiento del COO Norte América, parte del plan podrá

adelantarse para compensar aquellos complementos que éste pueda necesitar como consecuencia de su desplazamiento a USA, siendo que éstas serán deducidas del monto del LTICP al momento del pago.

En cuanto al **LTICP para el COO Offshore**, incluye como KPIs la obtención de la “Final Investment Decision” en los proyectos offshore para los que EDPR ha obtenido un PPA a largo plazo y de acuerdo con los límites temporales señalados por éstos, así como la obtención de nuevos contratos CfD o FiT. Este programa cubrirá los tres próximos años, y sólo será pagadero en enero de 2021. El monto objetivo es el 50% del salario base anual para cada uno de los 3 años, llegando a un monto objetivo de 435.000 Euros para el período 2018-2020.

### **Conclusión**

En conclusión, la política de remuneraciones contiene 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. Tales elementos son: los pesos relativos atribuidos a cada uno de los indicadores para el cálculo de la remuneración variable anual y plurianual y en su caso de los LTICPs, 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 adicional diferimiento en tres años del pago del mismo recomendado por CMVM como práctica de buen gobierno, el sometimiento de su pago al hecho de que no se hayan producido ilícitos dolosos conocidos después de la evaluación y que pongan en peligro la sostenibilidad del desempeño de la compañía, 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..

Lisboa, 21 de febrero de 2018,

João Manuel Mello Franco

António Nogueira Leite

Acácio Jaime Liberado Mota Piloto

Francisco Seixas da Costa