

## 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, mediante el establecimiento -para los miembros de la Comisión Ejecutiva- de un componente variable que sea consistente con la maximización de los resultados a largo plazo de la Empresa (remuneración variable anual y plurianual para un período de tres años), y *long term incentive plans* por la consecución de los objetivos más exigentes del *business plan*, 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 2020-2022, y que se somete a aprobación de la Junta de Accionistas, 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.

### **Remuneración fija**

Para el período 2020-2022, la remuneración fija se mantiene la que fue aprobada por la Junta de Accionistas para la política anterior.

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 tres 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 los demás miembros de la Comisión Ejecutiva.

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.

La nueva política 2020-2022 establece que los indicadores han de ser fijados con arreglo a 6 *clusters*: (i) accionistas, (ii) personas, (iii) medio ambiente y comunidades, (iv) activos y operaciones, (v) innovación y socios, y (vi) clientes; cada uno de los cuales ha de tener al menos un indicador.

Los indicadores así fijados tal y como aparecen en el cuadro a continuación, aplicarán a los ejercicios 2020-2022, sin perjuicio de los ajustes que para cada año puedan ser propuestos por la citada Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Total Shareholder return	15%	100%	TSR vs wind peers & Psi 20	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%
Shareholders	60%		Operating Cash Flow (€ million)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			AR/Sell-down + Tax Equity (€ million)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%
			EBITDA + Sell-down gains (€ million)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			Net Profit (€ million)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%
			Core Opex Adjusted (€ thousand / MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%
			Projects with FID (% of total '19-'22 additions in BP)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Clients	80%	10%	Renewable Capacity Built (in MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Assets & Operations	10%		Technical Energy Availability (%)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
			Capex per MW (€ thousand)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	50%	50%
Environment & Communities	5%		Certified MW %	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
Innovations & Partners	5%		H&S frequency rate (employees + contractors)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
People Management	10%		People Management	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Remuneration Committee	5%	100%	Apreciation remuneration committee	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha diseñado un nuevo programa de incentivo complementario a largo plazo (LTICP) homogéneo aplicable a los tres COOs, y cancelado el que existía para COO Norte América y COO Offshore.

Dicho programa tiene las siguientes características: (i) el plazo es de 4 años (2019-2022), (ii) el *target award* (TA) es 4\*50% de la retribución base anual de cada COO; (iii) los indicadores son consistentes año a año, y han sido diseñados específicamente para cada COO y alineados con el plan de negocio; (iv) la medición de objetivos es anual, pero la evaluación de cumplimiento y el pago se producirán únicamente al final del período del plan; y (v) el pago será acorde al grado de cumplimiento y con un cap del 120% del TA.

### 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: (i) la determinación de los indicadores de acuerdo con los 6 *clusters* indicados, (ii) los pesos relativos atribuidos a cada uno de los indicadores para el cálculo de la remuneración variable anual, plurianual y en su caso de los LTICPs, (iii) la relevancia asociada al cumplimiento de los mismos en la plataforma en el caso de los COOs, (iv) el período de tres años considerado para la determinación del valor del componente variable plurianual de la remuneración, así como el período de cuatro años para la determinación del LTICP (v) el diferimiento en tres años del pago del variable plurianual recomendado por CMVM como práctica de buen gobierno, así como 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, (vi) el uso de criterios cualitativos orientados a una perspectiva estratégica y de medio plazo en el desarrollo de la Empresa, y (vii) la existencia de un límite máximo para la remuneración variable.

Lisboa, 11 de febrero de 2020,

António Nogueira Leite

Francisco Seixas da Costa

Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas