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 establece unos principios muy semejantes a los que regían la política de remuneraciones en vigor durante el período 2014-2016, 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 2017-2019, la remuneración fija que fue aprobada es igual a la fijada para el período 2014-2016.

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 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 CFO, 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:

Key performance Indicator		CEO/CFO			COOs*			
		Percentages 2017	Group	Platform	Percentages 2017	Group	Platform	
	TSR vs. Windpeers & Psi 20	15%	100%	0%	15%	100%	0%	*
Growth	Incremental MW (EBITDA+ENEOP)	10%	30%	70%	10%	30%	70%	
Self-Funding Srategy	Asset Rotation+ Tax Equity	10,0%	100%	0%	7,5%	100%	0%	*
Risk - Return	ROIC Cash %	8%	50%	50%	8%	50%	50%	
	EBITDA (in €)	15%	50%	50%	12%	50%	50%	
	Net Profit (excl. Minorities)	12,5%	100%	0%	12%	100%	0%	*
Efficiency	Technical Availability	6%	40%	60%	6%	40%	60%	
	Opex /Av. EBITDA MW (in €k)	0%	0%	0%	6%	0%	100%	
	Capex /MW (in €k)	6%	50%	50%	6%	50%	50%	
Additional KPIs	Sustainability	7,5%	100%	0%	7,5%	100%	0%	*
	Employee Satisfaction	5%	100%	0%	5%	100%	0%	*
	Apreciation of the Remuneration Committee	5%	100%	0%	5%	100%	0%	*
		100,0%			100,0%			

*Para los COOs, 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 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.

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 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 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, 16 de febrero de 2017,

João Manuel Mello Franco

António Nogueira Leite

Acácio Jaime Liberado Mota Piloto

Francisco Seixas da Costa