

Este documento em Português é fornecido apenas para efeitos informativos. No caso de qualquer discrepância entre esta versão e a versão original em Espanhol, esta última prevalecerá.

Política de Remunerações 2023-2025 **do Conselho de Administração da EDP Renováveis S.A.**

1. Marco jurídico aplicável e contributo da política para a estratégia empresarial e para os interesses e sustentabilidade a longo prazo da sociedade

Esta Política de Remunerações 2023-2025 é apresentada em cumprimento dos requisitos incluídos nos artigos 529.º *septdecies* e seguintes da Lei de Sociedades de Capital Espanhola, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 1/2010, de 2 de julho e alterada pela Lei 5/2021, de 12 de abril.

A definição da proposta da política de remuneração dos membros do Órgão de Administração da EDP Renováveis S.A. (EDPR) compete à Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário designada pelo Conselho de Administração. A fim de garantir a ausência de conflitos de interesse, esta Comissão é composta integralmente por Administradores independentes. Esta proposta é posteriormente remetida ao Conselho de Administração para submeter a sua aprovação à Assembleia Geral de Acionistas, que se apresenta como proposta independente da ordem do dia.

A Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário definiu a remuneração dos Administradores, procurando que a mesma reflita o desempenho de cada um deles através da definição - para os membros Executivos - de uma componente variável consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Empresa (remuneração variável anual e plurianual para um período de três anos), pela consecução dos objetivos mais exigentes do Plano de Negócio, garantindo desta forma, o alinhamento do desempenho dos órgãos de administração com os interesses dos acionistas. Desta forma, esta política tem por base os princípios de equilíbrio, relação com a sua dedicação efetiva e alinhamento com as estratégias, interesses e sustentabilidade a longo prazo da EDPR e dos seus acionistas, tendo em consideração as responsabilidades assumidas pelos membros do Conselho de Administração e suas comissões delegadas, as melhores práticas em matéria de remuneração, as conclusões de análises comparativas realizadas por consultores externos especializados e os resultados obtidos pela Sociedade.

2. Estrutura e componentes aplicáveis

A política de remunerações 2023-2025 que se propõe à aprovação dos acionistas, estabelece princípios muito semelhantes aos dos que regiam as políticas de remunerações anteriores, que consistem (i) numa componente fixa para todos os membros do Conselho de Administração e (ii), adicionalmente, uma componente variável (com uma parte anual e outra plurianual) para os Administradores Executivos.

Tal como se verificava durante a vigência das políticas de remuneração anteriores, e conforme a informação submetida à Assembleia Geral de Acionistas em exercícios passados, a EDP

Renováveis formalizou um Contrato de Serviços de Direção com a EDP Energias de Portugal, S.A. (EDP), segundo o qual a EDP Renováveis paga à EDP a quantia correspondente (*management fee*) pelos serviços de direção prestados por esta, que incluem serviços executivos e não executivos. Atualmente, através deste contrato, a EDP presta à EDP Renováveis os serviços correspondentes aos dois administradores executivos e aos três administradores dominicales não executivos, recebendo em contrapartida uma *management fee* que é considerada adequada pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário.

a) Remuneração fixa

Os administradores não executivos poderão obter uma remuneração fixa ou subsídios de assistência por reunião, de valor equivalente à remuneração fixa proposta para o administrador, tendo em consideração as funções desempenhadas.

Com exceção do caso do presidente do Conselho de Administração, os administradores que integram as Comissões delegadas receberão um complemento à sua remuneração como membros do Conselho, na sua qualidade de vogal ou presidente Comissão de Auditoria, Controlo e Partes Relacionadas (CACPR) e/ou da Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário (CNRGS). Esta quantia foi calculada considerando a ocupação e responsabilidade que cada uma dessas posições implica.

A seguir, indicam-se as quantias correspondentes à componente anual fixa, bem como ao complemento anual por filiação em comissões:

COMPONENTE ANUAL FIXA		
	REMUNERAÇÃO FIXA	MANAGEMENT FEE PAGO PELA EDPR À EDP AO ABRIGO DO CONTRATO DE SERVIÇOS DE DIREÇÃO
Presidente do Conselho	230.000 euros	
Administrador Executivo (CEO)		550.000 euros
Administrador Executivo (CFO)		360.000 euros
Administradores não Executivos Dominicales		65.000 euros
Administradores não Executivos Independentes ou Externos	65.000 euros	

COMPLEMENTO ANUAL POR COMISSÕES		
	CACPR	CNRGS
Presidente	55.000 euros	20.000 euros
Vogal	25.000 euros	10.000 euros

b) Remuneração variável anual e plurianual

A remuneração variável anual e plurianual aplica-se unicamente aos Administradores Executivos.

O pagamento da remuneração variável está condicionado à permanência do Administrador Executivo na EDPR até ao termo do período anual ou trianual de atuação pertinente, sem prejuízo do disposto na política de remuneração.

A remuneração variável será uma percentagem da componente fixa anual, com uma ponderação que pode oscilar entre 0% e 80% para a anual, e entre 0% e 145% para a plurianual. Tais percentagens aplicam-se sobre a componente fixa anual do CEO e do CFO.

Os indicadores que servem de base para determinar os montantes da remuneração variável anual e plurianual em relação a cada ano do período, são propostos pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário por forma a estarem alinhados com os pilares estratégicos da empresa: crescimento, controlo de riscos e eficiência.

A política de remunerações estabelece que os indicadores devem ser fixados nos termos dos *clusters* de (i) retorno, (ii) organização de futuro e (iii) ASG.

A política teve em conta as condições laborais e a remuneração dos colaboradores da empresa para determinar as suas condições e estabeleceu, em concreto, um ICD relativo a pessoas e organização, no qual, entre outros, se incluem os resultados dos inquéritos de Clima realizados aos colaboradores que refletem o seu nível de satisfação com o desempenho e condições aplicadas.

Os indicadores assim determinados, tal como surgem no quadro a seguir indicado, aplicam-se aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo dos ajustamentos que poderão ser propostos para cada ano pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário (**ICD Objetivos**):

CLUSTER	PONDERAÇÃO	ICD	UNIDADE	PONDERAÇÃO	RESULTADO S EDPR	
Retorno atrativo	60,00%	Retorno Acionistas - TSR	%	20,00%	100%	
		Crescimento – Lucro Líquido recorrente	M€	20,00%	100%	
		Eficiência no investimento - CAPEX por MW	k€	10,00%	100%	
		Eficiência operacional - Core Opex ajustado por MW	k€	10,00%	100%	
Organização e Pessoas de futuro	20,00%	Clima	Inquérito de Clima (capacidade e compromisso) + Rácio de retenção (%)	%	10,00%	100%
		Diversidade e inclusão	% Mulheres nos quadros e na liderança	%	5,00%	100%
		Segurança/saúde	Rácio de frequência colaboradores e Prestadores de Serviços	#	2,50%	100%
			Sinistralidade total Colaboradores e prestadores de serviços		2,50%	100%
ASG	20,00%	Ação Climática	Capacidade renovável construída (MW)	MW	10,00%	100%
		Serviços Sustentáveis e Excelência Operacional	BP21-25 Projetos assegurados	%	6,00%	100%
		Ética e Compliance	Índice Ética e Compliance	%	2,00%	100%
		Cadeia de fornecimento sustentável	Integração da EDPR nos processos da cadeia de fornecimento sustentável da EDP	%	2,00%	100%
100,00%						

Os ICDs Objetivos anteriores terão uma ponderação máxima de 95% sobre os 100% totais, ficando os 5% restantes sujeitos à apreciação qualitativa da CNRGS.

A referida apreciação qualitativa da CNRGS terá por base os indicadores seguintes:

Implementação do Plano de Negócios no ano	(25%)
Gestão de equipa	(25%)
Trabalho em equipa	(25%)
Gestão de grupos de interesse	(25%)

Com base no acima exposto, a remuneração variável anual e plurianual será medida de acordo com as ponderações seguintes:

ICD Objetivos	95%
Apreciação CNRGS	5%
Total	100%

A avaliação do cumprimento dos indicadores é efetuada pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Empresarial da EDPR que, por sua vez, a submete à aprovação do Conselho de Administração.

Ao avaliar o desempenho anual e plurianual e determinar o valor da componente variável a receber, a CNRGS poderá ter em conta as circunstâncias excecionais que concorreram para o incumprimento de algum ICD em resultado de decisões de carácter político ou administrativo alheias ao controlo dos Administradores Executivos, que tenham um impacto no rendimento e no nível de consecução dos objetivos da EDPR, neutralizando os seus efeitos nas métricas de rendimento anuais e plurianuais, sempre que se garanta que, no caso de revogação das decisões de carácter político ou administrativo em causa, por via administrativa, judicial ou arbitral, estes Administradores não beneficiarão dos efeitos de tal decisão de revogação. Do mesmo modo, a CNRGS poderá ter em conta outras circunstâncias conjunturais e exógenas excecionais enfrentadas pela EDPR, com repercussões no rendimento da Sociedade e no nível de cumprimento dos objetivos fixados para os Administradores Executivos, ajustando ou adotando de forma devidamente argumentada soluções adequadas para neutralizar, em relação à EDPR ou aos Administradores Executivos, conforme o caso, total ou parcialmente, o impacto destas consequências nas métricas de rendimento anuais e plurianuais.

a. Componente Variável Anual

O montante do bônus anual por rendimentos será determinado num prazo de três meses a partir da aprovação das contas da EDPR na Assembleia Geral ordinária de cada ano, em relação ao exercício/período de execução anual anterior.

A componente variável anual máxima não poderá exceder 80% da *management fee* anual aplicável no exercício em causa, sendo calculada e pagável após a aprovação das contas do exercício em causa, e atribuída segundo os parâmetros seguintes, calculados linearmente:

- Se o rendimento atingir menos de 85% dos objetivos fixados, a componente variável anual não será atribuída;

- Se o rendimento se situar entre 85% e 95% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 10% e 25% da *management fee* anual de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento se situar entre 95% e 100% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 25% e 52,5% da *management fee* anual de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento se situar entre 100% e 110% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 52,5% e 80% da *management fee* anual de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, será devido um montante correspondente a 80% da *management fee* anual de referência de cada um dos Administradores Executivos.

O pagamento da componente variável anual é adiado parcialmente em 30% do seu valor durante um período de 2 anos, e o pagamento deste adiamento será efetuado em 50% todos os anos, reservando-se a EDPR, através da CNRGS, o direito de não aplicar tal adiamento quando o valor da mesma for igual ou inferior a 20% da *management fee* anual.

b. Componente Variável – Plurianual

A remuneração variável plurianual será calculada e aprovada num prazo de 3 meses a partir da aprovação das contas do último exercício do período trienal em causa.

O pagamento de dois terços (2/3) da componente variável plurianual será adiado, e será pago em dois prazos anuais, iguais e sucessivos, garantindo que o pagamento da remuneração variável plurianual é efetuado no terceiro ano contado a partir de cada ano de desempenho do plano plurianual de referência, sendo devido, respetivamente, o primeiro um ano e o segundo dois anos após a Assembleia Geral Ordinária em que sejam cumpridas as contas do correspondente ao último ano do plano de remuneração em causa.

A componente variável plurianual máxima não excederá 145% da componente fixa total correspondente ao período de referência do rendimento plurianual e será atribuída de acordo com os parâmetros seguintes, calculados linearmente:

- Se o rendimento atingir menos de 85% dos objetivos fixados, a componente variável plurianual não será atribuída;
- Se o rendimento se situar entre 85% e 95% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 15% e 40% da *management fee* anual fixa de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento se situar entre 95% e 100% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 40% e 97,5% da *management fee* anual fixa de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento se situar entre 100% e 110% dos objetivos fixados, será devido um montante entre 97,5% e 145% da *management fee* anual fixa de referência de cada um dos Administradores Executivos;
- Se o rendimento registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, será devido um montante correspondente a 145% da *management fee* anual fixa de referência de cada um dos Administradores Executivos.

c) Outros benefícios

Os administradores não têm um regime complementar de reforma da responsabilidade da EDPR. Não existem prestações que não em numerário como parte da remuneração do Conselho, à exceção de: (i) o pagamento que a EDPR efetua à EDP no âmbito do Contrato de Serviços de Direção, correspondente ao plano de pensões dos Administradores Executivos de 3% a 6% da *management fee* anual fixa, e (ii) o veículo da empresa a que tem direito o presidente do Conselho de Administração.

A EDPR não tem planos de atribuição de ações ou de opções sobre ações.

3. Diferimento da remuneração variável. Compensação por rescisão de funções. Cessação antecipada de funções no cargo

A política 2023-2025 inclui um adiamento do pagamento da variável plurianual de três anos bem como a sujeição do seu pagamento ao facto de não terem ocorrido atos ilícitos dolosos conhecidos após a avaliação e que ponham em perigo a sustentabilidade do desempenho da empresa, ou de que a EDPR seja objeto de um pedido de indemnização intentado por acionistas ou terceiros.

Se se confirmar o indicado no parágrafo anterior, a remuneração variável paga durante o período em que ocorreram os factos, devida ou pendente de atribuição, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensar os danos causados até cobrir o montante total dos mesmos.

Adicionalmente, a presente política estabelece que não será pago qualquer montante aos Administradores a título de indemnização por rescisão das suas funções antes de finalizar o mandato para o qual foram nomeados, e que os Administradores Executivos não assinarão contratos, seja com a EDPR ou com terceiros, que tenham por objetivo mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração fixada pela EDP.

Considerando os termos estabelecidos pela lei e pelas práticas do mercado sobre a remuneração dos Administradores Executivos no caso de cessação antecipada de funções no cargo, indica-se o seguinte:

- a) No caso de cessação de funções por causas não imputáveis ao Administrador Executivo, este terá direito a receber a totalidade da componente fixa até ao final do mandato para o qual foi escolhido, e a variável devida até à data de cessação de funções, perdendo, contudo, o direito a receber quaisquer outros benefícios inerentes ao exercício efetivo de funções por períodos de desempenho anual ou plurianual não cumpridos na sua totalidade.
- b) No caso de renúncia não decorrente de um acordo de rescisão antecipada com a EDPR, o Administrador Executivo terá direito a receber exclusivamente a remuneração fixa e variável devida até à data da renúncia, cujo pagamento será efetuado de acordo com as mesmas condições dos Administradores Executivos em funções.
- c) No caso de cessação de funções por acordo com a EDPR, em virtude do qual o Administrador Executivo aceite apresentar a demissão, este último terá direito

a receber a quantia acordada nesse momento, que não deverá ser superior (i) ao montante da componente fixa até ao termo do mandato, acrescido (ii) da componente variável integral correspondente ao período anual ou plurianual a pagar após a sua fixação no final do período pertinente, como se o Administrador Executivo tivesse permanecido nas suas funções.

De acordo com a prática do mercado, poderá celebrar-se um acordo de não concorrência com um Administrador Executivo cessante, qualquer que seja a causa da cessação de funções ou, no quadro do acordo de cessação de funções, estabelecer uma obrigação de não concorrência com a EDPR por um período de tempo determinado que inclua, se for caso disso, o pagamento de uma compensação.

4. Quantias Máximas

Os Estatutos da EDPR preveem que o montante total das remunerações a pagar ao Conselho de Administração não excederão uma quantia determinada para o efeito pela Assembleia Geral de Acionistas, quer para a remuneração fixa (artigo 26.3.º) quer para a remuneração variável (artigo 26.4.º).

A Assembleia Geral de Acionistas fixou, na reunião de 13 de maio de 2008, uma quantia máxima anual para a remuneração fixa de 2.500.000 euros; adicionalmente, fixou, na reunião de 8 de abril de 2014, uma quantia máxima anual para a remuneração variável de 1.000.000 euros.

A Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário refletiu sobre a melhor forma de flexibilizar a utilização das quantias referidas, sem aumentar o máximo total de remuneração do Conselho, e concluiu que a quantia de 3.500.000 se deve aplicar como máximo aplicável à remuneração fixa acrescida da remuneração variável, eliminando os sublimites para cada tipo de remuneração.

Por conseguinte, o montante máximo da remuneração anual a pagar ao conjunto dos administradores nessa qualidade e pelo desempenho de funções executivas durante a vigência da presente Política ascenderá à quantia de 3.500.000 euros. A aprovação da presente Política pela Assembleia Geral de Acionistas da EDPR implicará a aprovação pela mesma do montante máximo referido de remuneração anual ao conjunto dos administradores.

5. Conclusão

Os princípios e critérios da política são revistos periodicamente pela CNRGS, com o objetivo de manter a política de remuneração da EDPR alinhada com as melhores práticas e tendências do mercado. Neste sentido, a Comissão revê regularmente, com o acompanhamento de consultores independentes de primeira linha especializados neste domínio, o pacote de remuneração dos administradores, com a finalidade de determinar a sua idoneidade e alinhamento com a situação de mercado de empresas comparáveis e com a evolução da sociedade.

Em resultado do acima exposto, a política de remunerações 2023-2025 cumpre todos os requisitos estabelecidos nos termos do artigo 529.º *novodecies* da Lei de Sociedades de Capital Espanhola, em especial, no que se refere aos elementos determinantes para promover um desempenho da gestão da Empresa que não se centre unicamente nos objetivos a curto prazo, mas que inclua igualmente nos seus resultados os interesses e a sustentabilidade da Empresa e dos acionistas a médio e a longo prazo. Esses elementos são: (i) a determinação dos indicadores, (ii) a ponderações relativas atribuídas a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual e plurianual, (iii) a relevância associada ao cumprimento dos mesmos, (iv) o período de três anos considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, (v) o diferimento em três anos do pagamento da variável plurianual, bem como a sujeição do seu pagamento ao facto de não terem ocorrido atos ilícitos dolosos conhecidos após a avaliação e que ponham em perigo a sustentabilidade do desempenho da empresa, (vi) a utilização de critérios qualitativos orientados para uma perspetiva estratégica e a médio prazo no desenvolvimento da Empresa, e (vii) a existência de um limite máximo para o total da remuneração do Conselho de Administração.

Madrid, 9 de fevereiro de 2022,

António Sarmento Gomes Mota

Rosa García García

Jose Félix Morgado