

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

Esta Política de Remunerações é apresentada em cumprimento dos requisitos incluídos na Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto e nos artigos 26.º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99 de 13 de novembro.

A formulação da proposta da Política de Remunerações dos membros do Conselho de Administração compete à Comissão de Nomeações e Remunerações, nomeada pelo Conselho de Administração e composta integralmente por Administradores independentes. Esta proposta é posteriormente enviada ao Conselho de Administração para ser aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas como proposta independente.

Esta Comissão definiu a remuneração a atribuir aos Administradores e membros da Comissão Executiva que fazem parte da *Management Team* (COOs), procurando refletir o desempenho de cada um dos seus membros, mediante o estabelecimento – para os membros da *Management Team* – de uma componente variável que seja consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Sociedade (remuneração variável anual e plurianual para um período de três anos), e planos de incentivo de longo prazo pela realização dos objetivos mais exigentes do plano de negócios, garantindo desta forma o alinhamento do desempenho dos órgãos de administração com os interesses dos acionistas.

A política de remunerações que é submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, estabelece princípios muito semelhantes relativamente àqueles que regiam as políticas de remunerações anteriores, os quais consistem numa remuneração fixa para todos os membros do Conselho de Administração e numa remuneração variável, com uma componente anual e uma componente plurianual, para os membros da Comissão Executiva que façam parte da *Management Team*.

Os Membros do Conselho de Administração da EDPR são nomeados e reeleitos pelo período estatutário de 3 anos e a atual política não contempla a acumulação de indemnizações por rescisão do contrato durante o exercício financeiro.

Remuneração Fixa

Em 2021 a remuneração fixa continua a ser a que foi aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas para a política anterior.

Tal como ocorreu durante a vigência das políticas de remunerações anteriores, e conforme a informação submetida à Assembleia Geral de Acionistas em exercícios anteriores, a EDP Renováveis celebrou um Contrato de Serviços de Gestão com a EDP, segundo a qual a EDP Renováveis paga à EDP um montante (*management fee*) por serviços de gestão prestados pela última que, desde maio de 2012 e de forma coerente com a composição aprovada do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, incluem serviços de gestão executivos e não executivos. À data de hoje e através deste contrato, a EDP presta à EDP Renováveis serviços de gestão correspondentes a dois administradores executivos e dois administradores não executivos.

Os administradores não executivos poderão optar por uma remuneração fixa ou por ajudas de custo de presença por cada reunião, de valor equivalente à remuneração fixa proposta para o administrador, tendo em consideração as funções desempenhadas.

Remuneração variável anual e plurianual

A remuneração variável anual e plurianual aplica-se unicamente aos membros da *Management Team*.

A remuneração variável anual e plurianual consiste numa percentagem da componente fixa anual, com peso superior para a componente plurianual em comparação com a anual (120% vs 80%). Assim, o valor da remuneração variável pode variar entre 0% e 85% de 80% no caso da variável anual, e entre 0% e 85%, de 120% no caso da plurianual. Tais percentagens são aplicáveis sobre (i) a remuneração bruta fixa anual para o caso do CEO e do CFO, e (ii) 250.000 Euros para os outros membros da *Management Team*.

Os indicadores que servem de base para determinar os montantes da remuneração variável anual e plurianual para cada ano do período são propostos pela Comissão de Nomeações e Remunerações, com o objetivo de que estejam alinhados com os pilares estratégicos da Sociedade: crescimento, controlo de risco e eficiência. Estes são iguais para todos os membros da *Management Team*, mas com objetivos específicos de plataforma para os COOs.

A política de remunerações estabelece que os indicadores devem ser definidos de acordo com 6 *clusters*: (i) acionistas, (ii) pessoas, (iii) meio ambiente e comunidades, (iv) ativos e operações, (v) inovação e parceiros e (vi) clientes; cada um dos quais deve ter pelo menos um indicador.

Os indicadores estabelecidos conforme estabelecido na tabela abaixo, serão aplicáveis aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo dos ajustes que podem ser propostos para cada ano pela Comissão de Nomeações e Remunerações.

	PESO		INDICADORES-CHAVE DE DESEMPENHO (KPI)	CEO/CFO		COO's AN E UE			COO IG		
				PESO	RESULTADOS EDPR	PESO	RESULTADOS EDPR	RESULTADOS DA PLATAFORMA	PESO	RESULTADOS EDPR	RESULTADOS DA PLATAFORMA
Retorno Total dos Acionistas	15%	100%	TSR vs. Wind peers & Psi 20	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%
Acionistas	60%	Fluxo de Caixa Operacional (€ milhões)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%	
		AR/Sell-down + Tax Equity (€ milhões)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%	
		EBITDA+ ganhos sell down (€ milhões)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%	
		Lucro Líquido (€ milhões)	10%	100%	10%	100%	0%	10%	100%	0%	
		Core Opex Ajustado (€ milhares/MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	100%	0%	
		Projetos com FID (% do total '19-'22 acréscimos em BP)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%	
Clientes	80%	Capacidade Renovável Construída (em MW)	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%	
Ativos e Operações		10%	Disponibilidade de Energia Elétrica (%)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
			Capex por MW (€ milhares)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	50%	50%
Ambiente e Comunidades		5%	MW Certificados %	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
Inovação e parceiros		5%	Taxa de frequência H&S (colaboradores + contratantes)	5%	100%	5%	50%	50%	5%	100%	0%
Gestão de Pessoas*		10%	Gestão de Pessoas	10%	100%	10%	50%	50%	10%	50%	50%
Comissão de Remuneração	5%	100%	Apreciação da comissão de remuneração	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%

*A política teve em conta as condições laborais e a remuneração dos colaboradores da sociedade na definição dos seus termos, e em concreto estabeleceu este KPI, onde são recolhidos os resultados dos questionários de Ambiente lançados aos colaboradores, que refletem o seu grau de satisfação com o desempenho e as condições aplicadas.

Para o caso do COO Offshore, COO da Europa e COO da América do Norte, haverá uma avaliação qualitativa por parte do CEO que terá um peso de 20% para remuneração variável anual, e 32% para remuneração variável plurianual.

Incentivos complementares de Longo Prazo

A Comissão de Nomeações e de Remunerações concebeu um novo programa de incentivo complementar de longo prazo (LTICP) homogêneo, aplicável aos três COOs, e anulando aquele que já existia para o COO da América do Norte y o COO Offshore, que já foi submetido à Assembleia de Acionistas e aprovado por esta.

Este programa, que atualmente continua em vigor, tem as seguintes características: (i) o prazo é de 4 anos (2019-2022), (ii) o *target award* (TA) é de 4*50% da remuneração base anual de cada COO; (iii) os indicadores são consistentes ano a ano, e foram projetados especificamente para cada COO e alinhados com o plano de negócios; (iv) a medição de objetivos é anual, mas a avaliação do cumprimento e o pagamento ocorrerão apenas no final do período do programa; e (v) o pagamento será de acordo com o grau do cumprimento e com um limite de 120% do TA.

Outros benefícios

Os membros da *Management Team*, à exceção do Administrador Delegado, recebem os seguintes benefícios não pecuniários: plano de pensões, veículo da sociedade e seguro de saúde. O Plano de Pensões funciona como um complemento efetivo de reforma e corresponde a uma percentagem entre 3% e 6% da respetiva remuneração anual.

Os Administradores não executivos não obtêm, a título de remuneração, qualquer benefício não pecuniário relevante.

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

Conclusão

Em conclusão, a política de remunerações cumpre com todos os requisitos estabelecidos nos termos do artigo 26.º-C do Código dos Valores Mobiliários, especialmente na medida em que contém elementos determinantes para fomentar um desempenho da gestão da Sociedade que não se centre unicamente nos objetivos a curto prazo, mas também que integre no seu resultado (bem como, em particular, na atribuição da remuneração variável) os interesses e sustentabilidade da Sociedade e dos acionistas a médio e longo prazo. Tais elementos são: (i) a determinação dos indicadores de acordo com os 6 *clusters* indicados, (ii) os pesos relativos atribuídos a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual, plurianual, e no caso, dos LTICPs; (iii) a relevância associada ao cumprimento dos mesmos na plataforma, no caso dos COOs, (iv) o período de três anos considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, bem como o período de quatro anos para a determinação do LTICP, (v) o diferimento do pagamento em três anos da variável anual conforme recomendado pela CMVM como prática de bom governo, assim como o condicionamento do seu pagamento à não verificação de ilícitos dolosos conhecidos depois da avaliação e que ponham em causa a sustentabilidade do desempenho da Sociedade, (vi) a utilização de critérios qualitativos orientados para uma perspetiva estratégica e de médio prazo no desenvolvimento da Sociedade, e (vii) a existência de um limite máximo para a remuneração variável.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2021,

António Nogueira Leite

Francisco Seixas da Costa

Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas