

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Esta Política de Remuneraciones se presenta en cumplimiento de los requisitos incluidos en la Ley n.º 50/2020, de 25 de agosto y los artículos 26.º-A y siguientes del Código dos Valores Mobiliários, aprobado por el Decreto-Ley n.º 486/99 de 13 de noviembre.

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 y compuesta íntegramente por Consejeros independientes. Esta propuesta es posteriormente remitida al Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de Accionistas como propuesta independiente.

Esta Comisión definió la remuneración a satisfacer a los Administradores y a los altos directivos de EDP Renováveis que forman parte del *Management Team* (COOs), buscando que refleje el desempeño de cada uno de ellos, mediante el establecimiento -para los miembros del *Management Team*- 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 que se propone ser aprobada por los 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 entonces miembros de la Comisión Ejecutiva, que formen parte del *Management Team*.

Los Miembros del Consejo de Administración de EDPR se nombran y reeligen por el periodo estatutario de 3 años y la actual política no contempla el devengo indemnizaciones por resolución del contrato durante el ejercicio financiero.

Remuneración fija

En 2021 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. A la fecha de emisión de la presente declaración a través de este contrato EDP presta a EDP Renováveis los servicios correspondientes a dos administradores ejecutivos 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.

Remuneración variable anual y plurianual

La remuneración variable anual y plurianual se aplica únicamente a los miembros del *Management Team*.

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 y CFO, o (ii) 250.000€ para los demás miembros del *Management Team*.

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 del *Management Team*, aunque con objetivos específicos de plataforma para los COOs.

La política de retribuciones 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, aplican a los ejercicios cubiertos por la política, sin perjuicio de los ajustes que para cada año puedan ser propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

	WEIGHT		KEY PERFORMANCE INDICATOR	CEO/CFO			COO'S NA AND EU			COO IG		
				WEIGHT	EDPR RESULTS	WEIGHT	EDPR RESULTS	PLATFORM RESULTS	WEIGHT	EDPR RESULTS	PLATFORM RESULTS	
Total Shareholder return	15%	100%	TSR vs. Wind peers & Psi 20	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	
Shareholders	80%	60%	Operatin 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		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%	
Innovation & 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%	Appreciation remuneration committee	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	

*La política ha tenido en cuenta las condiciones laborales y la remuneración de los empleados de la empresa a la hora de determinar sus términos, y en concreto ha establecido este KPI, bajo el que se recogen los resultados de las encuestas de Clima lanzadas a los empleados en las que se ve reflejado su nivel de satisfacción con el desempeño y condiciones aplicadas.

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 diseñó 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, que ya fue sometido a la Junta de Accionistas y aprobado por esta.

Dicho programa, que actualmente sigue en vigor, 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.

Otros beneficios

Los miembros del *Management Team*, a excepción del Consejero Delegado, reciben los siguientes beneficios no dinerarios: plan de pensiones, vehículo de empresa y seguro de salud. El Plan de Pensiones funciona como complemento efectivo de jubilación y se corresponde un importe de entre el 3% y el 6% del salario anual respectivo.

Los consejeros no ejecutivos no reciben ninguna prestación no dineraria como parte de su retribución.

EDPR carece de planes de asignación de acciones u opciones sobre acciones.

Conclusión

En conclusión, la política de remuneraciones cumple con todos los requisitos establecidos bajo el artículo 26.º-C del *Código dos Valores Mobiliários*, y en especial en cuanto a que 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 (bien como, en particular, la atribución de retribución variable) los intereses y sostenibilidad 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, 18 de febrero de 2021,

António Nogueira Leite

Francisco Seixas da Costa

Maria da Conceição Mota Soares de Oliveira Callé Lucas