

Política de Remuneraciones 2023-2025 **del Consejo de Administración de EDP Renováveis S.A.**

1. Marco normativo aplicable y contribución de la política a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad

Esta Política de Remuneraciones 2023-2025 se presenta en cumplimiento de los requisitos incluidos en los artículos 529 septdecies y siguientes de Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Decreto-Ley n.º 1/2010, de 2 de julio y modificada por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

La definición de la propuesta de la política de remuneración de los miembros del Órgano de Administración de EDP Renováveis S.A. (EDPR) compete a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo designada por el Consejo de Administración. A fin de garantizar la ausencia de conflictos de interés, esta Comisión está compuesta íntegramente por Consejeros independientes. Esta propuesta es posteriormente remitida al Consejo de Administración para elevar su aprobación a la Junta General de Accionistas, que se presenta como propuesta independiente del orden del día.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo definió la remuneración a satisfacer a los Administradores, buscando que refleje el desempeño de cada uno de ellos mediante el establecimiento -para los miembros Ejecutivos- 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), por la consecución de los objetivos más exigentes del Plan de Negocio, garantizando de esta forma, la alineación del desempeño de los órganos de administración con los intereses de los accionistas. De esta forma, esta política está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias, intereses y la sostenibilidad a largo plazo de EDPR y de sus accionistas, tomando en consideración las responsabilidades asumidas por los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Compañía.

2. Estructura y componentes aplicables

La política de remuneraciones 2023-2025 que se propone ser aprobada por los accionistas, establece unos principios muy semejantes a los que regían las políticas de remuneraciones anteriores, consistentes en (i) una componente fija para todos los miembros del Consejo de Administración y (ii) adicionalmente, una componente variable (con una parte anual y otra plurianual) para los Consejeros Ejecutivos.

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 pasados, EDP

Renováveis ha formalizado un Contrato de Servicios de Dirección con EDP Energías de Portugal, S.A. (EDP), según el cual EDP Renováveis abona a EDP la cantidad correspondiente (*management fee*) por los servicios de dirección prestados por ésta, que incluyen servicios ejecutivos y no ejecutivos. Actualmente, a través de este contrato EDP presta a EDP Renováveis los servicios correspondientes a los dos administradores ejecutivos y a los tres administradores dominicales no ejecutivos, recibiendo en contraprestación un *management fee* que es considerado adecuado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

a) Remuneración fija

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.

A excepción del caso del Presidente del Consejo de Administración, los consejeros que integran las Comisiones delegadas recibirán un complemento a su remuneración como miembros del Consejo, por su condición de miembro o presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas (CACPR) y/o de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC). Esta cantidad ha sido calculada considerando la ocupación y responsabilidad que cada una de esas posiciones implica.

A continuación se indican las cantidades correspondientes a la componente anual fija, así como al complemento anual por pertenencia a comisiones:

COMPONENTE ANUAL FIJA		
	REMUNERACIÓN FIJA	MANAGEMENT FEE PAGADO POR EDPR A EDP BAJO EL CONTRATO DE SERVICIOS DE DIRECCIÓN
Presidente del Consejo	230.000 Euros	
Consejero Ejecutivo (CEO)		550.000 Euros
Consejero Ejecutivo (CFO)		360.000 Euros
Consejeros no Ejecutivos Dominicales		65.000 Euros
Consejeros no Ejecutivos Independientes o Externos	65.000 Euros	

COMPLEMENTO ANUAL POR COMISIONES		
	CACPR	CNRGC
Presidente	55.000 Euros	20.000 Euros
Vocal	25.000 Euros	10.000 Euros

b) Remuneración variable anual y plurianual

La remuneración variable anual y plurianual se aplica únicamente a los Consejeros Ejecutivos.

El pago de la remuneración variable está condicionado a la permanencia del Consejero Ejecutivo en EDPR hasta la finalización del periodo anual o trianual de actuación pertinente, sin perjuicio de lo dispuesto en la política retributiva.

La remuneración variable será un porcentaje de la componente fija anual, con un peso que puede oscilar entre el 0% y el 80% para la anual, y entre el 0% y el 145% para la plurianual. Tales porcentajes aplican sobre la componente fija anual de CEO y CFO.

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, Retribuciones y Gobierno Corporativo con el fin de que estén alineados con los pilares estratégicos de la compañía: crecimiento, control de riesgo y eficiencia.

La política de retribuciones establece que los indicadores han de ser fijados con arreglo a los *clusters* de (i) retorno, (ii) organización de futuro y (iii) ESG.

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 un KPI relativo a personas y organización, bajo el que, entre otros, 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.

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, Retribuciones y Gobierno Corporativo (**KPIs Objetivos**):

CLUSTER	PONDERACION	KPIs	UNIDAD	PODERACIÓN	RESULTADOS EDPR	
Retorno atractivo	60,00%	Retorno Accionistas - TSR	%	20,00%	100%	
		Crecimiento – Beneficio Neto recurrente	M€	20,00%	100%	
		Eficiencia en la inversion - Capex por MW	k€	10,00%	100%	
		Eficiencia operacional - Core Opex ajustado por MW	k€	10,00%	100%	
Organización & Personas de futuro	20,00%	Clima	Encuesta de Clima (capacidad & compromiso) + Ratio de retención (%)	%	10,00%	100%
		Diversidad e inclusión	% Mujeres en plantilla & liderazgo	%	5,00%	100%
		Seguridad/salud	Ratio de frecuencia empleados & Proveedores de Servicios	#	2,50%	100%
			Siniestralidad total Empleados y proveedores de servicios		2,50%	100%
ESG	20,00%	Acción Climática	Capacidad renovable construida (MW)	MW	10,00%	100%
		Servicios Sostenibles y Excelencia Operacional	BP21-25 Proyectos asegurados	%	6,00%	100%
		Ética & Compliance	Índice Ética & Compliance	%	2,00%	100%
		Cadena de suministro sostenible	Integración de EDPR en los procesos de la cadena de suministro sostenible de EDP	%	2,00%	100%
100,00%						

Los KPIs Objetivos anteriores tendrán un peso máximo del 95% sobre el 100% total, quedando el 5% restante sujeto a la apreciación cualitativa de la CNRGC.

Dicha apreciación cualitativa de la CNRGC estará basada en los siguientes indicadores:

Implementación del Plan de Negocio en el año	(25%)
Gestión de equipo	(25%)
Trabajo en equipo	(25%)
Gestión de grupos de interés	(25%)

Conforme a lo anterior, la remuneración variable anual y plurianual se medirá de acuerdo con los siguientes pesos:

KPIs Objetivos	95%
Apreciación CNRGC	5%
Total	100%

La evaluación del cumplimiento de los indicadores es efectuada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de EDPR, que a su vez la somete para aprobación del Consejo de Administración.

Al evaluar el desempeño anual y plurianual y determinar el valor de la componente variable devengada, la CNRGC podrá tener en cuenta circunstancias excepcionales por las que algún KPI no se pueda cumplir como consecuencia de decisiones de carácter político o administrativo ajenas al control de los Consejeros Ejecutivos, que tengan un impacto en el rendimiento y el nivel de consecución de los objetivos de EDPR, neutralizando sus impactos en las métricas de rendimiento anuales y plurianuales, siempre que garanticen que, en caso de revocación de las decisiones de carácter político o administrativo de que se trate, por vía administrativa, judicial o arbitral, estos Consejeros tampoco se beneficiarán de los efectos de dicha decisión de revocación. Del mismo modo, la CNRGC podrá tener en cuenta otras circunstancias coyunturales y exógenas excepcionales a las que se enfrente EDPR, que repercutan en el rendimiento de la Sociedad y en el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados para los Consejeros Ejecutivos, ajustando o adoptando de forma argumentada soluciones adecuadas para neutralizar, respecto de EDPR o de los Consejeros Ejecutivos, según corresponda, total o parcialmente, el impacto de estas consecuencias en las métricas de rendimiento anuales y plurianuales.

a. Componente Variable Anual

El importe del bonus anual por rendimiento se determinará en un plazo de tres meses a partir de la aprobación de las cuentas de EDPR en la Junta General ordinaria de cada año, en relación con el ejercicio/período de ejecución anual anterior.

La componente variable anual máxima no podrá superar el 80% del *management fee* anual que fuera de aplicación en el ejercicio al, siendo calculada y pagadera tras la aprobación de las cuentas del ejercicio al que se refiera, asignándose según los siguientes parámetros, calculados linealmente:

- Si el rendimiento alcanza menos del 85% de los objetivos fijados, no se asignará componente variable anual;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 85% y el 95% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 10% al 25% del *management fee* anual de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 95% y el 100% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 25% al 52,5% del *management fee* anual de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 100% y el 110% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 52,5% al 80% del *management fee* anual de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado alcanza más del 110% de los objetivos fijados, se devengará un importe correspondiente al 80% del *management fee* anual de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

El pago del componente variable anual se difiere parcialmente en un 30% de su valor durante un período de 2 años, y el pago de este diferimiento se realizará en un 50% cada año, reservándose EDPR, a través de la CNRGC la posibilidad de no aplicar dicho aplazamiento cuando el valor de la misma no sea superior al 20% del *management fee* anual.

b. Componente Variable –Plurianual

La remuneración variable plurianual se calculará y aprobará en un plazo de 3 meses a partir de la aprobación de las cuentas del último ejercicio del período trienal al que se refiera.

El pago de dos tercios (2/3) de la componente variable plurianual se aplazará, y se abonará en dos vencimientos anuales, iguales y sucesivos, garantizando que el pago de la remuneración variable plurianual se efectúa en el tercer año contado a partir de cada año de desempeño del plan plurianual de referencia, devengándose, respectivamente, el primero un año y el segundo dos años después de la Junta General Ordinaria en la que se cumplan las cuentas del correspondiente al último año del plan de retribución de que se trate.

La componente variable plurianual máxima no excederá del 145% del componente fijo total correspondiente al período de referencia del rendimiento plurianual y se asignará con arreglo a los siguientes parámetros, calculados linealmente:

- Si el rendimiento alcanza menos del 85% de los objetivos fijados, no se asignará componente variable plurianual;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 85% y el 95% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 15% al 40% del *management fee* anual fijo de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 95% y el 100% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 40% al 97,5% del *management fee* anual fijo de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado se sitúa entre el 100% y el 110% de los objetivos fijados, se devengará un importe en el rango del 97,5% al 145% del *management fee* anual fijo de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento registrado alcanza más del 110% de los objetivos fijados, se devengará un importe correspondiente al 145% del *management fee* anual fijo de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

c) Otros beneficios

Los consejeros no tienen un plan de pensiones complementario a cargo de EDPR. No existen prestaciones no dinerarias como parte de la retribución del Consejo, a excepción de: (i) el pago que EDPR hace a EDP bajo el Contrato de Servicios de Dirección, correspondiente al plan de pensiones de los Consejeros Ejecutivos en un rango del 3% al 6% del *management fee* anual fijo, y (ii) el vehículo de empresa al que tiene derecho el Presidente del Consejo de Administración.

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

3. Diferimiento de la remuneración variable. Compensación por rescisión de funciones. Cese anticipado en el cargo

La política 2023-2025 incluye un diferimiento del pago del variable plurianual en tres años, 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, y sea objeto de una reclamación indemnizatoria a EDPR, interpuesta por accionistas o terceros.

Si se confirmara lo indicado en el apartado anterior, la retribución variable abonada durante el período en el que se desarrollaran los hechos, devengada o pendiente de asignar, será reembolsada, retenida o no asignada para compensar los daños causados hasta cubrir el importe íntegro de los mismos.

Asimismo, se establece en esta política que no se pagará ningún importe a los Consejeros en concepto de indemnización por rescisión de sus funciones antes de finalizar el mandato para el que fueron nombrados, y que los Consejeros Ejecutivos no firmarán contratos, ya sea con EDPR o con terceros, que tengan por efecto mitigar el riesgo inherente a la variabilidad de la retribución fijada por EDP.

Considerando los términos establecidos en la ley, y las prácticas del mercado sobre la remuneración de los Consejeros Ejecutivos en caso de cese anticipado del cargo, se indica lo siguiente:

- a) En caso de cese en sus funciones por causas no imputables al Consejero Ejecutivo, el éste tendrá derecho a percibir la totalidad de la componente fija hasta el final del mandato para el que fue elegido, y la variable devengada hasta la fecha de cese de funciones, pero perdiendo el derecho a percibir cualesquiera otros beneficios inherentes al ejercicio efectivo de funciones por períodos de desempeño anual o plurianual no cumplidos en su totalidad.
- b) En caso de renuncia no derivada de un acuerdo de terminación anticipada con EDPR, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir exclusivamente la remuneración fija y variable devengada hasta la fecha de la renuncia, cuyo pago se efectuará bajo los mismos términos y condiciones de los Consejeros ejecutivos en funciones.

- c) En caso de cese en el servicio por acuerdo con EDPR en virtud del cual el Consejero Ejecutivo acepte presentar la dimisión, este último tendrá derecho a percibir la cantidad que se acuerde en ese momento, que no deberá ser superior (i) al importe de la componente fija hasta la finalización del mandato, más (ii) la componente variable íntegra correspondiente al período anual o plurianual pagadera después de que ésta sea determinada al final del período pertinente, como si el Consejero Ejecutivo hubiera permanecido en sus funciones.

De acuerdo con la práctica del mercado, se podrá celebrar un acuerdo de no competencia con un Consejero Ejecutivo saliente, cualquiera que sea la causa de la terminación del servicio o, en el marco del acuerdo de terminación del servicio, establecer una obligación de no competencia con EDPR por un período de tiempo determinado que incluya, en su caso, el pago de una compensación.

4. Cantidades Máximas

Los Estatutos de EDPR prevén que el importe total de las remuneraciones a ser satisfechas al Consejo de Administración no excederán de una cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, tanto para la remuneración fija (artículo 26.3), como para la remuneración variable (artículo 26.4).

La Junta General de Accionistas fijó, en su reunión de 13 de mayo de 2008, una cantidad máxima anual para la remuneración fija de 2.500.000 Euros; asimismo fijó en su reunión de 8 de abril de 2014 una cantidad máxima anual para la remuneración variable de 1.000.000 Euros.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ha reflexionado sobre la mejor forma de flexibilizar la utilización de dichas cantidades, sin incrementar el máximo total de retribución del Consejo, y ha concluido que la cantidad de 3.500.000 debe aplicar como máximo aplicable a la retribución fija más la retribución variable, eliminando los sublímites para cada tipo de retribución.

Por tanto, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas durante la vigencia de la presente Política ascenderá a la cantidad de 3.500.000 de Euros. La aprobación de la presente Política por la Junta General de Accionistas de EDPR supondrá la aprobación por la misma de dicho importe máximo de remuneración anual al conjunto de consejeros.

5. Conclusión

Los principios y criterios de la política son revisados de forma periódica por la CNRGC, con el objetivo de mantener alineada la política retributiva de EDPR con las mejores prácticas y tendencias del mercado. En este sentido, la Comisión revisa regularmente, con el asesoramiento de consultores independientes de primera línea especializados en la materia, el paquete retributivo de los consejeros, con la finalidad de determinar su idoneidad y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha de la sociedad.

Como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, la política de remuneraciones 2023-2025 cumple con todos los requisitos establecidos bajo el artículo 529 novodecies de la Ley de sociedades de Capital, 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 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, (ii) los pesos relativos atribuidos a cada uno de los indicadores para el cálculo de la remuneración variable anual y plurianual, (iii) la relevancia asociada al cumplimiento de los mismos, (iv) el período de tres años considerado para la determinación del valor del componente variable plurianual de la remuneración, (v) el diferimiento en tres años del pago del variable plurianual, 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 el total de la remuneración del Consejo de Administración.

Madrid, 9 de febrero de 2022,

António Sarmento Gomes Mota

Rosa García García

Jose Félix Morgado