



EDP RENOVÁVEIS, S.A.

**RELATÓRIO SOBRE A PROPOSTA DE ATUALIZAÇÃO DA
POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES 2023-2025
DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DA EDP RENOVÁVEIS, S.A.**

**EMITIDO PELA COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E RETRIBUIÇÕES
NA SUA SESSÃO DE 22 DE FEVEREIRO DE 2023**

Tradução em português apenas para fins informativos. Em caso de discrepâncias entre a versão portuguesa e a versão espanhola, prevalece a versão espanhola.

1. OBJETO DO PRESENTE RELATÓRIO

A Comissão de Nomeações e Retribuições (adiante, a “**Comissão**”) da EDP Renováveis, S.A. (adiante, “**EDPR**” ou a “**Sociedade**”, indistintamente) emite o presente relatório sobre a proposta de atualização da Política de Remunerações do Conselho de Administração da EDPR, correspondente ao período 2023-2025 (adiante, a “**Política de Remunerações**”), aprovada pela Assembleia Geral Ordinária de Acionistas celebrada no passado dia 31 de março de 2022, em cumprimento do previsto no artigo 529.1 do Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julho, pelo qual se aprova o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital (adiante, a “**Lei de Sociedades de Capital**”).

2. JUSTIFICAÇÃO DAS PROPOSTAS

No passado dia 25 de outubro de 2022, o Conselho de Administração da Sociedade constituiu uma nova Comissão para o Meio Ambiente, Social e Governo Corporativo, como novo órgão dependente, com funções em matéria de meio ambiente, social e governo corporativo (adiante, a “**Comissão de ESG**”). Dado que a Comissão de ESG desempenhará as funções relativas ao governo societário que, até essa data, tinha delegadas a presente Comissão, produziu-se uma modificação na nomenclatura da presente Comissão, anteriormente denominada “Comissão de Nomeações, Retribuições e Governo Corporativo”, passando esta a denominar-se, a partir de agora, “Comissão de Nomeações e Retribuições”.

De igual modo, o Conselho de Administração acordou estabelecer uma remuneração para os membros da Comissão de ESG em termos idênticos aos previstos para os membros da presente Comissão, isto é, 20.000 euros anuais para o Presidente e 10.000 euros anuais para cada um dos vogais. Em qualquer caso, a remuneração da posição de Presidente da Comissão não será aplicável no caso de que este cargo seja desempenhado pelo Presidente do Conselho de Administração.

Por outro lado, considerou-se conveniente incluir uma referência de que a Política de Remunerações será aplicável, se assim o estimar conveniente o Conselho de Administração, a quaisquer outras comissões delegadas ou órgãos consultivos que, segundo o caso, possam ser constituídos pelo Conselho de Administração durante o período de vigência da Política de Remunerações.

Adicionalmente, e em conformidade com o previsto no 529.6 da Lei de Sociedades de Capital, essa Comissão considera procedente incluir na atual Política de Remunerações a previsão expressa da possibilidade de aplicar exceções temporárias à mesma, com o fim de dotar a Sociedade da flexibilidade suficiente para poder fazer frente a determinadas situações, quando assim seja necessário para servir os interesses a longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade no seu conjunto, ou para assegurar a sua viabilidade. Tais exceções serão aplicáveis sempre que não sejam de carácter material e estejam devidamente justificadas, e sempre que não impliquem superar a quantia total da remuneração máxima estabelecida pela Assembleia Geral de Acionistas para o Conselho de Administração da Sociedade.

Por último, considerando as melhores práticas de mercado dos principais índices de ESG (por exemplo, o índice de sustentabilidade da Dow Jones), considerou-se apropriado definir indicadores quantitativos, focados em retornos e em métricas relativas, que permitam comparar com os seus pares e detalhar mais os indicadores qualitativos (“**KPI’s Objetivos**”). Ademais, com o propósito de diferenciar entre aqueles objetivos aplicáveis para a componente variável anual e a componente variável plurianual conforme as práticas de Mercado.

Em virtude do anterior, estimou-se procedente atualizar o texto da Política de Remunerações (i) ajustando o seu conteúdo à nova denominação da presente Comissão, (ii) indicando o carácter retribuído dos membros da Comissão de ESG nos termos anteriormente indicados, (iii) incluindo uma referência genérica à possibilidade de retribuir os membros de quaisquer comissões delegadas do Conselho de Administração nos termos que este órgão considere oportunos, e (iv) incorporando a possibilidade de aplicar exceções temporárias à Política de Remunerações; y (v) ajustar os KPIs bjetivos para alinhá-los com as melhores práticas de mercado dos principais índices ESG e diferenciar entre os aplicáveis ao componente variável anual e ao componente variável plurianual.

Em consequência, a Comissão considera necessário propor à Assembleia Geral Ordinária de Acionistas, que se celebrará, previsivelmente, o 4 de abril de 2023, em primeira convocatória, o o 14 de abril de 2023, em segunda convocatória (adiante, a “**Assembleia Geral de Acionistas 2023**”), a modificação da alínea 2.a) (Estrutura e componentes aplicáveis. Remuneração fixa) da Política de Remunerações, a modificação da alínea 2.b) (Estrutura e componentes aplicáveis. Remuneração variável anual e plurianual) da Política de Remunerações, a inclusão de uma nova secção 4 (Exceções temporárias), a modificação das referências contidas na Política de Remunerações à antiga “Comissão de Nomeações, Retribuições e Governo Corporativo (CNRBG)”, substituindo-a por “Comissão de Nomeações e Retribuições (CNR)”, bem como a introdução das referências que resultem oportunas relativas à nova “Comissão de Meio Ambiente, Social e Governo Corporativo (CESG)”.

Uma vez aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas 2023, as modificações propostas à Política de Remunerações serão aplicáveis a partir de 1 de janeiro de 2023.

O esquema retributivo dos Administradores originalmente previsto na Política de Remunerações não sofre nenhuma variação. De igual modo, as atualizações propostas derivadas da remuneração dos membros da nova Comissão de ESG e da atualização de KPIS não implicam, em nenhum caso, superar a quantia da remuneração máxima para o Conselho de Administração aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas.

A partir da aprovação, no seu caso, da presente proposta pela Assembleia Geral de Acionistas 2023, a Política de Renumerações passará a ter a redação cujo texto consolidado encontra-se no **Anexo I**. Para efeitos informativos, junta-se como **Anexo II** uma comparação entre o texto vigente e a proposta de atualização da Política de Renumerações, incorporando as atualizações propostas que consistem em: (i)

modificação da secção 2.a) (Estrutura e componentes aplicáveis. Remuneração fixa) da Política de Remunerações, com derrogação expressa da sua atual redação; (ii) 2 b) (Estrutura e componentes aplicáveis. Remuneração variável anual e plurianual) da Política de Remunerações, com derrogação expressa da sua atual redação; (iii) introdução de nova secção 4 (Exceções temporárias); e (iv) substituição das referências à antiga “Comissão de Nomeações, Retribuições e Governo Corporativo (CNRBG)” contidas na Política de Remunerações serão por “Comissão de Nomeações e Retribuições (CNR)”.

3. OPINIÃO DA COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E RETRIBUIÇÕES

Como consequência do atrás referido, a Comissão de Nomeações e Retribuições acorda por unanimidade informar favoravelmente o Conselho de Administração da Sociedade para apresentar perante a próxima Assembleia Geral de Acionistas 2023 a proposta de aprovação da atualização da Política de Remunerações, nos moldes em que figura no Anexo I do presente relatório, para que a mesma seja aplicável à Sociedade nos exercícios de 2023, 2024 e 2025.

Em Madrid, no dia 22 de fevereiro de 2023

* * * * *



ANEXO I

TEXTO CONSOLIDADO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES 2023-2025 DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EDP RENOVÁVEIS, S.A. INCORPORANDO AS ATUALIZAÇÕES PROPOSTAS

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. Regime jurídico aplicável e contributo da política para a estratégia empresarial e para os interesses e sustentabilidade da Sociedade a longo prazo

A presente 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, 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 e Remunerações (**CNR**) 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 será posteriormente remetida ao Conselho de Administração para que seja submetida à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas, sendo apresentado como proposta independente da ordem do dia.

A CNR 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 Sociedade (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 dominicais não executivos, recebendo em contrapartida uma *management fee* que é considerada adequada pela CNR.

a.) Remuneração fixa

Os administradores não executivos poderão obter uma remuneração fixa ou subsídios de assiduidade por sessão, 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 poderão, conforme o caso, receber um complemento à sua remuneração como membros do Conselho, na qualidade de membro ou presidente do Comissão de Auditoria, Controlo e Partes Relacionadas (**CACPR**) e/ou do Comissão de Nomeações e Remunerações (**CNR**) e do da Comissão Ambiental, Social e de Governo Societário (**CESG**), bem como de quaisquer outras comissões delegadas ou outros órgãos consultivos dependentes do Conselho de Administração que possam ser constituídos pelo referido órgão durante o período de vigência da presente Política de Remunerações. Este suplemento para cada uma das comissões é indicado no quadro infra e, se for caso disso, pode ser ajustado de forma fundamentada e, se for caso disso, pelo Conselho de Administração, na sequência de um relatório favorável da CNR.

A seguir, indicam-se as quantias correspondentes à componente anual fixa, calculadas considerando a ocupação e a responsabilidade que da uma dessas posições implica, assim como ao complemento anual por pertença a comissões:

COMPONENTE ANUAL FIXA		
CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA	MANAGEMENT FEE PAGA 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 Externos ou	65.000 Euros	

COMPLEMENTO ANUAL POR COMISSÕES			
	CACPR	CNR	CESG
Presidente	55.000 Euros	20.000 Euros	20.000 Euros
Vogal	25.000 Euros	10.000 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 trienal de atuação em causa, 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 CNR.

A política teve em conta as condições laborais e a remuneração dos colaboradores da sociedade para determinar as suas condições e estabeleceu, em concreto, um KPI 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 a seguir indicados, aplicam-se aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo dos ajustes que poderão ser propostos para cada ano pela CNR (KPIs Objetivos):

Os indicadores chave e a sua ponderação para a remuneração variável anual som os seguintes:

Quantitativos: 90%

- Crescimento: Ganhos recorrentes por ação (20%)
- Remuneração do acionista: Retorno Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities (20%)
- Solidez do balanço: Fundos de operação/Dívida Líquida (10%)
- Eficiência operacional: Núcleo OPEX/MW ajustado (10%)
- Índice de frequência total (5%)
- ESG (20%): Desempenho do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (10%), Índice de frequência total, (5%) Resultados dos inquéritos de Clima (5%)

Qualitativos: 10% (avaliação pela CNR)

- Aplicação do plano de negócio no exercício (25%)
- Gestão da equipa (25%)
- Trabalho em equipa (25%)
- Gestão das partes interessadas (25%)

Os indicadores chave e a sua ponderação para a remuneração plurianual variável plurianual são os seguintes:

Quantitativos: 90%

- Crescimento: Ganhos recorrentes por ação (20%)
- Remuneração do acionista: Retorno Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities (40%)
- ESG (20%): Total de Mw renováveis construídos (15%), Desempenho no Índice Bloomberg Gender Equality (5%)

Qualitativos: 10% (avaliação pela CNR)

- Estratégia e execução (25%)
- Desenvolvimento dos empregados (25%)
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalhar (25%)
- Gestão da *stakeholders* (25%)

A avaliação do cumprimento dos indicadores é efetuada pela CNR 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 CNR poderá ter em conta as circunstâncias excecionais que concorreram para o incumprimento de algum KPI 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 CNR

poderá ter em conta outras circunstâncias conjunturais e exógenas excepcionais às 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 bónus 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 CNR, 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 sociedade, 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 tais 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 EDPR.

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 eleito, 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. Exceções temporárias

O Conselho de Administração da Sociedade, mediante relatório prévio favorável da CNR, poderá aplicar exceções temporárias à remuneração dos Administradores quando for necessário para servir os interesses a longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade no seu conjunto, ou para assegurar a sua viabilidade. Ditas exceções serão aplicáveis quando não forem de carácter material e estiverem devidamente justificadas, e sempre que não impliquem superar a quantia total de remuneração máxima estabelecida pela Assembleia Geral de Acionistas para o Conselho de Administração da Sociedade.

Em qualquer caso, e sem prejuízo da presente previsão, para a aplicação de uma exceção temporária à presente Política de Remuneração 2023-2025, será necessária a emissão prévia de um relatório justificativo pela CNR, avaliando as circunstâncias em virtude das quais se considere ser procedente a aplicação das exceções temporárias e as remunerações específicas que devam ser objeto de exceção.

O Conselho de Administração da Sociedade, baseando-se no relatório remetido pela CNR, determinará se é ou não procedente a aplicação das exceções temporárias, assim como os componentes que se vejam afetados pela mesma.

A Sociedade incluirá igualmente no seu Relatório Anual sobre Remunerações dos Administradores a informação sobre as circunstâncias em virtude das quais se considera procedente a aplicação da exceção temporária, assim como as remunerações que se tenham visto afetadas.

5. 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 sessão de 13 de maio de 2008, uma quantia máxima anual para a remuneração fixa de 2.500.000 euros; adicionalmente, fixou, na sessão de 8 de abril de 2014, uma quantia máxima anual para a remuneração variável de 1.000.000 euros.

A CNR 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.

6. Conclusão

Os princípios e critérios da política são revistos periodicamente pela CNR, 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 e, em especial, no que se refere aos elementos determinantes para promover um desempenho da gestão da Sociedade que não se centre unicamente nos objetivos a curto prazo, mas que inclua igualmente nos seus resultados os interesses e a sustentabilidade da Sociedade 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 sociedade, (vi) a utilização de critérios qualitativos orientados para uma perspetiva estratégica e a médio prazo no desenvolvimento da Sociedade, e (vii) a existência de um limite máximo para o total da remuneração do Conselho de Administração.

Em Madrid, no dia 22 de fevereiro de 2023,

António Sarmiento Gomes Mota

Rosa García García

Jose Félix Morgado



ANEXO II

**COMPARAÇÃO ENTRE O TEXTO VIGENTE E A PROPOSTA DE ATUALIZAÇÃO
DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES 2023-2025
DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EDP RENOVÁVEIS, S.A.**

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. Regime jurídico aplicável e contributo da política para a estratégia empresarial e para os interesses e sustentabilidade da Sociedade a longo prazo

A presente 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, 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, e Remunerações e ~~Governo Societário~~ (**CNR**) 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~~ será posteriormente remetida ao Conselho de Administração para ~~submeter a sua~~ que seja submetida à aprovação ~~à~~ da Assembleia Geral de Acionistas, ~~que se apresenta~~ sendo apresentado como proposta independente da ordem do dia.

~~A Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário~~ A CNR 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~~ Sociedade (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 dominicais não executivos, recebendo em contrapartida uma *management fee* que é considerada adequada pela ~~Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário~~ [CNR](#).

a.) Remuneração fixa

Os administradores não executivos poderão obter uma remuneração fixa ou subsídios de ~~assistência~~ [assiduidade](#) por ~~reuniões~~ [sessão](#), 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~~ [poderão](#), ~~conforme o caso, receber~~ um complemento à sua remuneração como membros do Conselho, na ~~sua~~ qualidade de ~~vogal~~ [membro](#) ou presidente ~~do~~ Comissão de Auditoria, Controlo e Partes Relacionadas (**CACPR**) e/ou ~~da~~ Comissão de Nomeações, ~~e~~ Remunerações ~~e~~ (**CNR**) e ~~do da~~ Comissão [Ambiental, Social e de Governo Societário \(CNRGS\)](#). ~~Esta quantia foi calculada considerando a ocupação e responsabilidade que~~ [CESG](#), ~~bem como de quaisquer outras comissões delegadas ou outros órgãos consultivos dependentes do Conselho de Administração que possam ser constituídos pelo referido órgão durante o período de vigência da presente Política de Remunerações. Este suplemento para cada uma dessas posições implicadas comissões é indicado no quadro infra e, se for caso disso, pode ser ajustado de forma fundamentada e, se for caso disso, pelo Conselho de Administração, na sequência de um relatório favorável da CNR.~~

A seguir, indicam-se as quantias correspondentes à componente anual fixa, bem como calculadas considerando a ocupação e a responsabilidade que da uma dessas posições implica, assim como ao complemento anual por filiação em pertença a comissões:

COMPONENTE ANUAL FIXA		
CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA	MANAGEMENT FEE PAGA 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	CNR	CESG
Presidente	55.000 Euros	20.000 Euros	20.000 Euros
Vogal	25.000 Euros	10.000 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 trienal de atuação em causa, 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.~~ [CNR](#).

~~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 sociedade para determinar as suas condições e estabeleceu, em concreto, um ICDKPI 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~~ a seguir ~~indicado~~ [indicados](#), aplicam-se aos exercícios abrangidos pela política, sem prejuízo dos ~~ajustamentos~~ [ajustes](#) que poderão ser propostos para cada ano pela ~~Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Societário (ICD~~ [CNR](#) ~~(KPIs~~ [Objetivos](#)):

CLUSTER	PONDERAÇÃO	ICD	UNIDADE	PONDERAÇÃO	RESULTADOS EDPR	
Retorno e atratividade	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	%	2,00%	100%	



Os indicadores chave e a sua ponderação para a remuneração variável anual são os seguintes:

Quantitativos: 90%

- Crescimento: Ganhos recorrentes por ação (20%)
- Remuneração do acionista: Retorno Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities (20%)
- Solidez do balanço: Fundos de operação/Dívida Líquida (10%)
- Eficiência operacional: Núcleo OPEX/MW ajustado (10%)
- Índice de frequência total (5%)
- ESG (20%): Desempenho do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (10%), Índice de frequência total, (5%) Resultados dos inquéritos de Clima (5%)

Qualitativos: 10% (avaliação pela CNR)

- Aplicação do plano de negócio no exercício (25%)
- Gestão da equipa (25%)
- Trabalho em equipa (25%)
- Gestão das partes interessadas (25%)

Os indicadores chave e a sua ponderação para a remuneração plurianual variável plurianual são os seguintes:

Quantitativos: 90%

- Crescimento: Ganhos recorrentes por ação (20%)

- Remuneração do acionista: Retorno Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities (40%)
- ESG (20%): Total de Mw renováveis construídos (15%), Desempenho no Índice Bloomberg Gender Equality (5%)

Qualitativos: 10% (avaliação pela CNR)

- Estratégia e execução (25%)
- Desenvolvimento dos empregados (25%)
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalhar (25%)
- Gestão da stakeholders (25%)

ICD-Objetivos	95%
Apreciação CNRGS	5%
Total	100%

A avaliação do cumprimento dos indicadores é efetuada pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Governo Empresarial CNR 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 CNR poderá ter em conta as circunstâncias excecionais que concorreram para o incumprimento de algum ICD KPI 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 CNR

poderá ter em conta outras circunstâncias conjunturais e exógenas excepcionais às 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 bónus 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/CNR](#), o direito de não aplicar tal adiamento quando o valor da mesma for igual ou inferior a 20% da *management fee* anual.

a.)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.

b.)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 sociedade, 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 tais 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 EDPR.

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 eleito, 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. Exceções temporárias

O Conselho de Administração da Sociedade, mediante relatório prévio favorável da CNR, poderá aplicar exceções temporárias à remuneração dos Administradores quando for necessário para servir os interesses a longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade no seu conjunto, ou para assegurar a sua viabilidade. Ditas exceções serão aplicáveis quando não forem de carácter material e estiverem devidamente justificadas, e sempre que não impliquem superar a quantia total de remuneração máxima estabelecida pela Assembleia Geral de Acionistas para o Conselho de Administração da Sociedade.

Em qualquer caso, e sem prejuízo da presente previsão, para a aplicação de uma exceção temporária à presente Política de Remuneração 2023-2025, será necessária a emissão prévia de um relatório justificativo pela CNR, avaliando as circunstâncias em virtude das quais se considere ser procedente a aplicação das exceções temporárias e as remunerações específicas que devam ser objeto de exceção.

O Conselho de Administração da Sociedade, baseando-se no relatório remetido pela CNR, determinará se é ou não procedente a aplicação das exceções temporárias, assim como os componentes que se vejam afetados pela mesma.

A Sociedade incluirá igualmente no seu Relatório Anual sobre Remunerações dos Administradores a informação sobre as circunstâncias em virtude das quais se considera procedente a aplicação da exceção temporária, assim como as remunerações que se tenham visto afetadas.

4.5. 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 sessão de 13 de maio de 2008, uma quantia máxima anual para a remuneração fixa de 2.500.000 euros; adicionalmente, fixou, na sessão 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~~ A CNR 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.

5.6. Conclusão

Os princípios e critérios da política são revistos periodicamente pela ~~CNRGS~~ CNR, 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 e, em especial, no que se refere aos elementos determinantes para promover um desempenho da gestão da Sociedade que não se centre unicamente nos objetivos a curto prazo, mas que inclua igualmente nos seus resultados os interesses e a sustentabilidade da Sociedade 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 sociedade, (vi) a utilização de critérios qualitativos orientados para uma perspetiva estratégica e a médio prazo no desenvolvimento da sociedade, e (vii) a existência de um limite máximo para o total da remuneração do Conselho de Administração.

Em Madrid, 9no dia 22 de fevereiro de 20222023,

António Sarmiento Gomes Mota

Rosa García García

Jose Félix Morgado