

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

Política de Remuneração 2026-2028 do Conselho de Administração da EDP Renováveis, S.A.

1. Enquadramento normativo aplicável e contribuição da política para a estratégia empresarial e para os interesses e sustentabilidade a longo prazo da Sociedade

A presente Política de Remuneração 2026-2028 encontra-se em conformidade com os requisitos estabelecidos nos artigos 529.º e seguintes da Lei de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital”), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 1/2010, de 2 de julho e modificado pela Lei 5/2021, de 12 de abril.

A definição da proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração da EDP Renováveis S.A. (**EDPR**) é da responsabilidade da Comissão de Nomeações e Remunerações (**CNR**) nomeada pelo Conselho de Administração. De forma a assegurar a inexistência de conflitos de interesses, esta Comissão é composta na sua totalidade por Administradores independentes. Esta proposta é depois submetida ao Conselho de Administração para aprovação na Assembleia Geral de Acionistas, que é apresentada como uma proposta separada na ordem de trabalhos.

O CNR definiu a remuneração a pagar aos Administradores, procurando refletir o desempenho de cada um deles, estabelecendo - para os membros Executivos - uma componente variável consistente com a maximização dos resultados de longo prazo da Sociedade (remuneração variável anual e plurianual por um período de três anos), para a concretização dos objetivos mais exigentes do Plano de Negócios, assegurando assim o alinhamento do desempenho dos órgãos de gestão com os interesses dos acionistas. Desta forma, esta política baseia-se nos 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 das suas comissões delegadas, as melhores práticas 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 remuneração para 2026-2028 proposta para aprovação pelos acionistas estabelece princípios muito semelhantes aos que regem as políticas

de remuneração anteriores, consistindo em (i) uma 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 aconteceu durante a vigência das anteriores políticas de remuneração, e de acordo com a informação submetida à Assembleia Geral em anos anteriores, a EDP Renováveis celebrou um Contrato de Prestação de Serviços de Gestão com a EDP, S.A. (**EDP**), nos termos do qual a EDP Renováveis paga à EDP o montante correspondente (comissão de gestão) pelos serviços de gestão prestados por esta última. Atualmente, através deste contrato, a EDP presta à EDP Renováveis os serviços correspondentes aos administradores executivos, recebendo em troca uma comissão de gestão que é considerada adequada pela CNR. No entanto, mediante proposta da CNR, o Conselho de Administração poderá decidir que os administradores executivos recebam diretamente da EDPR a totalidade ou parte da remuneração que atualmente está sendo paga à EDP a título de comissão de gestão, com a correspondente redução, nesses casos, do montante correspondente, e sem que isso implique, em qualquer caso, a modificação dos valores previstos na presente Política de Remunerações para tais funções executivas.

a.) Remuneração fixa

Exceto no caso do Presidente do Conselho de Administração, os administradores que integram as Comissões Delegadas podem, se for caso disso, receber um complemento à sua remuneração como membros do Conselho, nos termos e montantes que o Conselho de Administração considere adequados para o efeito, pela sua qualidade de membro ou presidente da Comissão de Auditoria, Comissão de Auditoria, da Comissão de Controlo e Partes Relacionadas (**CACPR**), da CNR ou da Comissão de Ambiente, Sociedade e Governo Societário (**CESG**), bem como de quaisquer outras comissões delegadas ou outros órgãos consultivos dependentes do Conselho de Administração que venham a ser criados por este órgão durante a vigência da presente Política de Remunerações.

Os montantes correspondentes à componente anual fixa, calculados tendo em conta a ocupação e a responsabilidade que cada um destes cargos implica, bem como o subsídio anual por participação em comissões, são apresentados a seguir:

| COMPONENTE ANUAL FIXA | | |
|---|------------------------|--------------------|
| CARGO | FUNÇÕES NÃO EXECUTIVAS | FUNÇÕES EXECUTIVAS |
| Presidente do Conselho | 265.000 Euros | |
| Administrador Executivo (CEO)* | 75.000 Euros | 475.000 Euros |
| Administrador Executivo (CFO)* | 75.000 Euros | 285.000 Euros |
| Administradores não executivos ou Independentes ou Externos | 75.000 Euros | |

(*) Pagamentos feitos ao abrigo do Contrato de Administração com a EDP, S.A.

| COMPLEMENTO ANUAL POR COMISSÕES | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | CACPR | CNR | CE SG |
| Presidente | 65.000 Euros | 25.000 Euros | 25.000 Euros |
| Vogal | 30.000 Euros | 20.000 Euros | 20.000 Euros |

b.) Remuneração variável anual e plurianual

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

O pagamento da remuneração variável está condicionado à permanência do Administrador Executivo na EDPR até ao final do período de desempenho anual ou trienal relevante, sem prejuízo das disposições da política de remuneração.

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

Os indicadores que servem de base à determinação dos montantes da remuneração variável anual e plurianual para cada ano do período são propostos pelo CNR.

A política teve em conta as condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores da empresa na determinação dos seus termos, tendo sido especificamente estabelecido um KPI relativo às pessoas e à organização, no âmbito do qual, entre outros, são recolhidos os resultados dos inquéritos de clima aos trabalhadores, refletindo o seu grau de satisfação com o desempenho e as condições aplicadas.

Os indicadores assim definidos aplicam-se aos anos abrangidos pela política, sem prejuízo de eventuais ajustamentos que possam ser propostos pelo NRC para cada ano (KPIs Targets):

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

Quantitativos: 80%

- Crescimento: Resultados por ação recorrente (20%).
- Remuneração dos acionistas: Retorno total para o acionista vs Eurostoxx Utilities e S&P Clean Energy (20%).
- Solidez do balanço: fundo de maneiio/dívida líquida (10%).
- Eficiência operacional: Core OPEX/MW ajustado (10%).
- ESG (20%): Índice de Frequência (10%) Resultados do Inquérito Climático (10%).

Qualitativos:20% (avaliação desenvolvida pelo NRC)

- Execução do plano de atividades durante o ano (5%)
- Gestão de equipas (5%)
- Trabalho em equipa (5%)
- Gestão das partes interessadas (5%)

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

Quantitativos: 80%

- Crescimento: Resultados recorrentes por ação (20%).
- Remuneração dos acionistas: Retorno total para os acionistas vs Eurostoxx Utilities e S&P Clean Energy (40%).
- ESG (20%): Total de MW de energias renováveis construídos (10%); Mulheres na atividade profissional e em cargos de liderança (10%).

Qualitativos: 20%

- Estratégia e implementação (5%)
- Desenvolvimento dos trabalhadores (5%)
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalhar (5%)
- Gestão das partes interessadas (5%)

A avaliação do cumprimento dos indicadores é efetuada pelo NRC da EDPR, que por sua vez a submete ao Conselho de Administração para aprovação.

Na avaliação do desempenho anual e plurianual e na determinação do valor da componente variável acumulada, o CNR pode ter em conta circunstâncias excecionais em que um KPI não possa ser cumprido em resultado de decisões políticas ou administrativas fora do controlo dos Administradores Executivos, que tenham impacto no desempenho da EDPR e no nível de realização dos objetivos da EDPR, neutralizar o seu impacto nas métricas de desempenho anuais e plurianuais, desde que assegurem que, no caso de as decisões políticas ou administrativas em questão serem revertidas por meios administrativos, judiciais ou arbitrais, esses Administradores também não beneficiarão dos efeitos dessa decisão de reversão. De igual modo, o CNR pode ter em conta outras circunstâncias conjunturais e exógenas excecionais enfrentadas pela EDPR que tenham impacto no desempenho da Sociedade e no nível de cumprimento dos objetivos fixados para os Administradores Executivos, ajustando ou adotando de forma fundamentada soluções adequadas para neutralizar, relativamente à EDPR ou aos Administradores Executivos, consoante o caso, total ou parcialmente, o impacto dessas consequências nas métricas de desempenho anuais e plurianuais.

c.) Componente Variável anual

O montante do prémio de desempenho anual será determinado no prazo de três meses a contar da aprovação das contas da EDPR na Assembleia Geral Anual de cada ano, em relação ao exercício/período de desempenho anterior.

A componente variável anual máxima não pode exceder 80% da comissão de gestão anual aplicável no exercício a que diz respeito, calculada e a pagar após a aprovação das contas do exercício a que diz respeito, e afetada de acordo com os seguintes parâmetros, calculados numa base linear:

- Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não será atribuída qualquer componente variável anual;
- Se o desempenho se situar entre 85% e 95% do objetivo, será acumulado um montante entre 10% e 25% da comissão de gestão anual de referência de cada Diretor Executivo;
- Se o desempenho se situar entre 95% e 100% do objetivo, será acumulado um montante entre 25% e 52,5% da comissão de gestão anual de referência de cada Diretor Executivo;
- Se o desempenho se situar entre 100% e 110% do objetivo, será acumulado um montante entre 52,5% e 80% da comissão de gestão anual de referência de cada Diretor Executivo;
- Se o desempenho alcançado for superior a 110% dos objetivos, será acrescido um montante correspondente a 80% da comissão de gestão anual de referência de cada um dos Administradores Executivos.

O pagamento da componente variável anual é parcialmente diferido em 30% do seu valor por um período de 2 anos, sendo o pagamento deste diferimento efetuado em 50% em cada ano, reservando-se a EDPR, através da CNR, a possibilidade de não aplicar este diferimento quando o valor do diferimento não exceder 20% da comissão de gestão anual.

O nível de desempenho de um determinado objetivo quantitativo deve ser superior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total, e cada objetivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

d.) Componente Variável Plurianual

A remuneração variável plurianual é calculada e aprovada no prazo de três meses a contar da aprovação das contas do último exercício do triénio a que se refere.

O pagamento de dois terços (2/3) da componente variável plurianual é diferido, sendo pago em duas prestações anuais iguais e sucessivas, assegurando-se que o pagamento da remuneração variável plurianual é efetuado no terceiro ano subsequente a cada ano de desempenho do respetivo plano plurianual, no primeiro ano e no segundo dois anos, respetivamente, após a Assembleia Geral Anual em que se concluírem as contas do último ano do respetivo plano de remuneração.

A componente variável plurianual máxima não deve exceder 145% da componente fixa total para o período de referência do desempenho plurianual e deve ser atribuída de acordo com os seguintes parâmetros, calculados numa base linear:

- Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não será atribuída qualquer componente variável plurianual;
- Se o desempenho se situar entre 85% e 95% do objetivo, será acumulado um montante entre 15% e 40% da comissão de gestão anual fixa de referência de cada Diretor Executivo;
- Se o desempenho se situar entre 95% e 100% do objetivo, será acumulado um montante entre 40% e 97,5% da comissão de gestão anual fixa de referência de cada Diretor Executivo;
- Se o desempenho se situar entre 100% e 110% do objetivo, será acumulado um montante entre 97,5% e 145% da comissão de gestão anual fixa de referência de cada Administrador Executivo;
- Se o desempenho alcançado for superior a 110% dos objetivos, será acrescido um montante correspondente a 145% da comissão de gestão anual fixa de referência de cada um dos Administradores Executivos.

O nível de desempenho de um determinado objetivo quantitativo deve ser superior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total, e cada objetivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

e.) Outros benefícios

Os Administradores não dispõem de um plano de pensões complementar a pagar pela EDPR. Não existem benefícios não pecuniários como parte da remuneração do Conselho de Administração, exceto: (i) o pagamento que a EDPR faz à EDP ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços de Gestão, correspondente ao plano de pensões dos Administradores Executivos no intervalo de 3% a 6% da comissão de gestão anual fixa, e (ii) o carro da empresa a que o Presidente do Conselho de Administração tem direito.

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

3. Diferimento da remuneração variável. Indemnização por cessação de funções. Cessação antecipada de funções

A política para 2026-2028 inclui um adiamento do pagamento da variável plurianual por três anos, bem como a sujeição do seu pagamento ao facto de não ter ocorrido qualquer irregularidade maliciosa conhecida após a avaliação e que ponha em risco a sustentabilidade do desempenho da empresa, e que seja objeto de um pedido de indemnização à EDPR, apresentado por acionistas ou terceiros.

Caso se confirme o acima exposto, a remuneração variável paga durante o período em que os factos ocorreram, acumulados ou pendentes de atribuição, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensar os danos causados até ao seu montante total.

Está igualmente estabelecido nesta política que não será pago qualquer montante aos Administradores a título de indemnização por cessação das suas funções antes do termo do mandato para o qual foram nomeados, e que os Administradores Executivos não assinarão contratos, quer com a EDPR quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração fixada pela EDPR.

Considerando os termos previstos na lei e a prática de mercado sobre a remuneração dos Administradores Executivos em caso de cessação antecipada de funções, indica-se o seguinte

- a.) Em caso de cessação de funções por motivos não imputáveis ao Administrador Executivo, este tem direito a receber a totalidade da componente fixa até ao termo do mandato para que foi eleito e da componente variável vencida até à data da cessação de funções, mas perde 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.) Em caso de demissão não decorrente de um acordo de cessação antecipada de funções com a EDPR, o Administrador Executivo tem direito a receber apenas a remuneração fixa e variável acumulada até à data da demissão, cujo pagamento será efetuado nos mesmos termos e condições que para os Administradores Executivos em funções.

- c.) Em caso de cessação de funções por acordo com a EDPR, pelo qual o Diretor Executivo aceita demitir-se, o Diretor Executivo tem direito a receber o montante acordado nesse momento, que não deve exceder (i) o montante da componente fixa até ao final do mandato, mais (ii) a totalidade da componente variável para o período anual ou plurianual a pagar depois de determinado no final do período relevante, como se o Diretor Executivo tivesse permanecido em funções.

De acordo com a prática do mercado, pode ser celebrado um acordo de não concorrência com um Diretor Executivo cessante, independentemente da causa da cessação de funções ou, no âmbito do acordo de cessação de funções, pode ser estabelecida uma obrigação de não concorrência com a EDPR durante um determinado período de tempo, incluindo, se for caso disso, o pagamento de uma indemnização.

4. Derrogações temporárias

O Conselho de Administração da Sociedade, sujeito a um relatório favorável da Comissão de Nomeações e Remunerações, pode aplicar exceções temporárias à remuneração dos Administradores quando tal for necessário para servir os interesses a longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade como um todo ou para assegurar a sua viabilidade. Tais exceções aplicar-se-ão desde que não sejam de natureza material e sejam devidamente justificadas, e desde que não impliquem exceder o montante total máximo de remuneração estabelecido pela Assembleia Geral de Acionistas para o Conselho de Administração da Sociedade.

Em qualquer caso, sem prejuízo desta disposição, a aplicação de uma exceção temporária à presente Política de Remuneração 2026-2028 exigirá a emissão prévia de um relatório pelo CNR, avaliando as circunstâncias em que se considera que a aplicação de exceções temporárias é adequada e as remunerações específicas que devem ser objeto de exceção.

O Conselho de Administração da Empresa, com base no relatório apresentado pelo CNR, determina se deve ou não aplicar as derrogações temporárias e quais os componentes por elas afetados.

Do mesmo modo, a Sociedade deve incluir no seu Relatório Anual sobre a Remuneração dos Administradores informações sobre as circunstâncias em virtude das quais a aplicação da exceção temporária foi considerada adequada, bem como a remuneração que teria sido afetada.

5. Quantidades máximas

Os Estatutos da EDPR preveem que o montante total da remuneração a pagar ao Conselho de Administração não deve exceder um montante a determinar para o efeito pela Assembleia Geral de Acionistas, tanto para a remuneração fixa (artigo 26.3) como para a remuneração variável (artigo 26.4).

A Assembleia Geral de Acionistas fixou, na sua reunião de 13 de maio de 2008, um montante anual máximo para a remuneração fixa de 2 500 000 EUR; fixou igualmente, na sua reunião de 8 de abril de 2014, um montante anual máximo para a remuneração variável de 1 000 000 EUR.

O CNR refletiu sobre a melhor forma de flexibilizar a utilização de tais montantes, sem aumentar a remuneração máxima total do Conselho de Administração, e concluiu que o montante de 3 500 000 deve ser aplicado como o máximo aplicável à remuneração fixa e à remuneração variável, eliminando os sublimites para cada tipo de remuneração.

Por conseguinte, o montante máximo da remuneração anual a ser paga a todos os administradores na sua qualidade de tal e para o desempenho de funções executivas durante o período de vigência da presente Política ascenderá ao montante de 3.500.000 Euros. A aprovação desta Política pela Assembleia Geral de Acionistas da EDPR implicará a aprovação pela mesma do referido montante máximo de remuneração anual a todos os administradores.

6. Conclusão

Os princípios e critérios da política são revistos periodicamente pela Comissão de Remunerações, com o objetivo de manter a política de remuneração da EDPR em linha com as melhores práticas e tendências do mercado. A este respeito, a Comissão analisa regularmente, com o aconselhamento de consultores independentes especializados na matéria, o pacote de remuneração dos administradores, a fim de determinar a sua adequação e o seu alinhamento com a situação do mercado de empresas comparáveis e com o desempenho da empresa.

Em consequência de tudo o que precede, a política de remuneração 2026-2028 cumpre todos os requisitos estabelecidos nos termos do artigo 529.º da Lei de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital”) e, em particular, na medida em que contém elementos decisivos para promover um desempenho de gestão da Empresa que não se concentra apenas em objetivos de curto prazo, mas integra no seu resultado os interesses e a sustentabilidade da Empresa e

dos acionistas a médio e longo prazo. Estes elementos são: (i) a determinação dos indicadores, (ii) os pesos relativos atribuídos a cada um dos indicadores para o cálculo da remuneração variável anual e plurianual, (iii) a relevância associada ao seu cumprimento, (iv) o período de três anos considerado para a determinação do valor da componente variável plurianual da remuneração, (v) o diferimento por três anos do pagamento da variável plurianual, (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 total do Conselho de Administração.

Em Madrid, no dia 12 de fevereiro de 2025,

António Sarmento Gomes Mota

Rosa García García

Jose Félix Morgado