

Informe de Remuneraciones 2025

1. Informe de Remuneraciones

En cumplimiento tanto del Código de Valores Portugués como de la Ley de Sociedades de Capital española, EDP Renováveis S.A. ("EDPR" o "Compañía") emite este Informe de Retribución con el objetivo de proporcionar una visión global de la retribución recibida por los miembros de sus órganos de gobierno, incluidos todas las prestaciones, independientemente de su forma, atribuidos o debidos durante el ejercicio 2025.

EDPR es una empresa española cotizada en una bolsa de valores regulada en Portugal. La organización corporativa de EDPR está sujeta a su ley personal y, en la medida de lo posible, a las recomendaciones contenidas en el Código de Gobierno Corporativo del Instituto Portugués de Gobierno Corporativo ("IPCG"). Como tal, la Compañía pretende cumplir con ambos sistemas legales, pero siempre teniendo en cuenta que su ley personal es la española y que, en caso de discrepancia, el objetivo es adoptar la ley que implique más protección para sus accionistas.

En 2025, la Junta General de Accionistas aprobó una nueva Política de Remuneraciones aplicable al período 2026–2028, que introduce un número limitado de cambios específicos respecto de la política anterior, con el objetivo de reforzar la flexibilidad, las salvaguardas de gobierno y la alineación a largo plazo, sin incrementar el marco retributivo global.

El esquema de remuneración de los Consejeros previsto en la política anterior no ha experimentado cambios significativos. A estos efectos, las variaciones respecto de la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros se limitan a una ligera redistribución de la ponderación agregada de los criterios cualitativos y cuantitativos utilizados para determinar la remuneración variable anual y plurianual de los Consejeros Ejecutivos, que pasa a situarse en el 80% y 20%, respectivamente, frente al 90% y 10% establecidos en la política anterior; así como a un ajuste de los indicadores clave de desempeño (KPIs) cuantitativos y cualitativos, de manera que la suma agregada de todas las ponderaciones represente la proporción total del 80% y 20% antes mencionada. Asimismo, se ha incorporado, tanto para la remuneración variable anual como plurianual, que el nivel de consecución de un determinado objetivo cuantitativo deberá ser igual o superior al 85% para que dicho objetivo pueda ser considerado en el cálculo del desempeño total, estableciéndose además un límite máximo de desempeño del 120% para cada objetivo cuantitativo. Para mayor información sobre la política de remuneraciones aplicable en 2026, 2027 y 2028, véase la Política de Remuneraciones 2026–2028.

Durante el ejercicio 2025, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se rigió exclusivamente por la Política de Remuneraciones 2023–2025, actualizada por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de abril de 2024. Si bien la Junta General de Accionistas celebrada el 3 de

abril de 2025 aprobó una nueva Política de Remuneraciones, dicha política es aplicable exclusivamente al período 2026–2028 y, por tanto, no resultó de aplicación al ejercicio 2025.

La Política de Remuneraciones aplicable durante el ejercicio 2025 cumple con el artículo 26–C del Código de los Valores Mobiliarios portugués (según la redacción dada por la Ley n.º 99–A/2021, de 31 de diciembre), el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital española, el Código de Gobierno Corporativo del IPCG adoptado por la Sociedad, así como con las mejores prácticas internacionales reconocidas. Asimismo, esta política se encuentra alineada y es coherente con los principios y prácticas retributivas aplicables a los empleados del Grupo.

La retribución total y el modelo de retribución en general deben ser competitivos, alineados con las prácticas del sector eléctrico internacional y el mercado de energías renovables, facilitando la atracción y retención de talento, y el compromiso con los desafíos y ambiciones de la empresa.

Procedimiento de aprobación de la Política de Retribuciones del Consejo de Administración

La definición de la propuesta de la Política de Retribuciones para los miembros del Consejo de Administración de EDPR corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, órgano delegado del Consejo de Administración, que para evitar cualquier conflicto de interés, está compuesto íntegramente por miembros no ejecutivos e independientes.

Esta Comisión propone al Consejo de Administración la determinación de la retribución de los Consejeros Ejecutivos; la Política de Retribuciones, la evaluación y el cumplimiento de los KPI's (Key Performance Indicators); la retribución variable anual y plurianual, y también propone la retribución de los Consejeros No Ejecutivos y los miembros de las Comisiones del Consejo.

De esta formal, esta Comisión prepara una propuesta que define la retribución a ser atribuida a los Consejeros, con el fin de que refleje el desempeño de cada uno de ellos, estableciendo para los Consejeros Ejecutivos un componente variable que sea consistente con la maximización del desempeño a largo plazo de la Compañía (retribución variable anual y plurianual para un período de tres años), para la consecución de los objetivos más arriesgados del plan de negocios, garantizando así la alineación del desempeño de los órganos de gobierno con los intereses de los accionistas.

Corresponde al Consejo de Administración la aprobación de las citadas propuestas, salvo en la medida en que se refiera a la Política de Retribuciones, que es aprobada por la Junta General de Accionistas como punto independiente del orden del día.

Como Sociedad integrada en un grupo empresarial multinacional, EDPR busca mantener una cultura sólida que asegure la gestión, seguimiento, control y supervisión de los riesgos a los que se enfrentan el Grupo, sus accionistas, empleados, clientes y, en general, todos sus grupos de interés, incluidos los derivados de los sistemas retributivos que adopta. EDPR adopta las prácticas retributivas transversales aplicadas en el grupo EDP, consistentes y basadas en principios comunes que cumplen con la normativa aplicable en las jurisdicciones en las que opera.

Como tal, los sistemas de retribución aplicados, incluidos los aplicables a los Consejeros Ejecutivos, están definidos para promover una cultura de mérito y alto rendimiento que asegure que las personas y los equipos sean reconocidos, motivados y recompensados sobre la base de la responsabilidad, disponibilidad, lealtad y competencia puestas al servicio del Grupo, asegurando acciones alineadas con los intereses a largo plazo de los accionistas y promoviendo iniciativas sostenibles.

La propuesta de Política de Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos también tiene como objetivo simplificar, proporcionar transparencia y claridad, favoreciendo una comprensión completa del marco de principios y reglas que la constituyen, y que serán aplicados y evaluados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Definición, revisión y renovación de la Política

La definición de la Política de Retribuciones de EDPR se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, basada en la propuesta remitida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, y en línea con las prácticas de gobierno corporativo del Grupo EDP, EDPR ha firmado un Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección con EDP en virtud del cual la Compañía asume el costo de dichos servicios para dos miembros ejecutivos del Consejo de Administración en la medida en que sus servicios se dediquen a EDPR; y la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas (que también esta compuesta íntegramente por miembros no ejecutivos e independientes) revisa y supervisa los cambios propuestos a este acuerdo.

La definición y posibles propuestas de revisión de la Política de Retribuciones por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se basan en la articulación de los objetivos a largo plazo de EDPR, medidos de acuerdo con su plan estratégico en todo momento, en las conclusiones de estudios

comparativos de retribución con empresas nacionales cotizadas y con competidores extranjeros en el sector y en una articulación de principios con el plan retributivo de otros empleados del Grupo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede contratar a los consultores externos y el apoyo necesario para la realización de estudios comparativos de retribución dentro del marco de las Políticas de Retribuciones de los Consejeros, evaluando sus condiciones de independencia para la prestación de los servicios que puedan ser solicitados.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración puede decidir que los Consejeros Ejecutivos reciban directamente de EDPR la totalidad o parte de la retribución que actualmente se paga a EDP como un fee de gestión, con la correspondiente reducción, en tales casos, del monto correspondiente, y sin que esto implique, en ningún caso, una modificación de los montos previstos en la Política de Retribuciones para dichas funciones ejecutivas.

Estructura de remuneración y divulgación

De acuerdo con el Artículo 26 de los Estatutos de la Sociedad, los Consejeros tendrán derecho a una retribución que consistirá en una cantidad fija que será determinada anualmente por la Junta General de Accionistas para todo el Consejo de Administración. Esta disposición también establece la posibilidad de que los Consejeros perciban honorarios de asistencia o sean remunerados con acciones de la Compañía, opciones sobre acciones u otros valores que otorguen el derecho a obtener acciones o mediante sistemas de retribución indexados a las acciones. En cualquier caso, el sistema elegido debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Durante el ejercicio 2025, de conformidad con la Política de Remuneraciones aplicable en dicho ejercicio, la estructura retributiva estuvo compuesta por una remuneración fija aplicable a todos los miembros del Consejo de Administración y, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, por componentes de remuneración variable, tanto anual como plurianual, diseñados para alinear la remuneración con el desempeño y la creación de valor a largo plazo.

Los Consejeros No Ejecutivos solo reciben una retribución fija, que se calcula en función de su labor exclusivamente como Consejeros o, en su caso, considerando su pertenencia/presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas y la Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo. Excepto en el caso del Presidente del Consejo de Administración, los Consejeros que también son miembros/presidentes de las Comisiones Delegadas reciben por estas funciones un complemento a su retribución fija como miembros del Consejo.

Como ya se indicó, EDPR ha firmado un Acuerdo de Prestación de Servicios con EDP, en virtud del cual la Sociedad asume el costo de dichos servicios para los Consejeros ejecutivos de los miembros del Consejo de Administración en la medida en que sus servicios se dediquen a EDPR. En 2024, estos Consejeros fueron Miguel Stilwell de Andrade y Rui Teixeira (Consejeros Ejecutivos).

Según los términos de la Política de Retribución vigente, el monto anual máximo para la retribución fija y variable del Consejo de Administración se ha fijado en 3.500.000 EUR

Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de EDPR por sus funciones como Consejeros

Esta sección incluye la información relativa a la retribución recibida por los miembros del Consejo de EDPR en 2025, por sus funciones en el Consejo de Administración.

Componente fijo – retribución base

Condiciones

La retribución fija de los miembros del Consejo de Administración está alineada con el salario base ofrecido por una serie de empresas comparables a EDPR, el mercado nacional y el sector eléctrico internacional; en términos de tamaño, capitalización de mercado, perfil de riesgo, relevancia e implementación geográfica, considerando también, en todo momento, la complejidad de las funciones desempeñadas, las condiciones de retribución de sus empleados y la no ampliación de la brecha salarial promedio del mercado entre trabajadores y administradores

A continuación figuran los importes correspondientes al componente fijo anual:

Componente Fijo Anual – Valores Brutos		
Posición	Retribución	Management Fee pagado por EDPR a EDP bajo el Management Services Agreement
Presidente del Consejo de Administración	265.000 €	
Chief Executive Officer (CEO)		550.000 €
Chief Financial Officer (CFO)		360.000 €
Consejeros no ejecutivos	75.000 €	

Los Consejeros no ejecutivos perciben únicamente una retribución fija, que se calcula en función de su labor como Consejeros y, en su caso, de un complemento como Miembro o Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas y/o de la Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo, según se detalla a continuación:

Suplemento Anual por Pertenencia a Comisiones – Valores Brutos			
	Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo
Presidente	+ 65.000€	+ 25.000€	+ 25,000 €
Vocal	+ 30.000 €	+ 20,000€	+ 20,000 €

Estos importes son acumulativos, salvo en el caso del Presidente del Consejo de Administración, que no percibe ningún complemento derivado de su función en ninguna Comisión.

Cifras 2025

En la siguiente tabla figuran los Consejeros de EDPR en 2025, así como los importes abonados por EDPR bien en concepto de (i) retribución abonada a los mismos, incluidos los importes percibidos como consecuencia de su pertenencia a una determinada comisión, bien en concepto de (ii) honorarios abonados a EDP, con arreglo a los términos del Contrato de Servicios de Gestión, por los respectivos servicios (que no constituyen retribución), por las respectivas funciones desempeñadas en el Consejo de Administración:

Componente Fija – Valores Brutos		
Consejeros	Retribución	Fees Acuerdo Prestación De Servicios de Dirección EDP – EDPR ⁽¹⁾
CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Miguel Stilwell de Andrade		550.000 €
Rui Teixeira		360.000 €
CONSEJEROS NO EJECUTIVOS		
António Gomes Mota	265.000 €	–
Manuel Menéndez Menéndez	75.000 €	–
Rosa María García García ⁽²⁾	150.000 €	–
José Manuel Félix Morgado ⁽²⁾	160.000 €	–
Ana Paula Serra ⁽²⁾	125.000 €	–
Laurie Fitch ⁽²⁾	95.000 €	–
Gioia Ghezzi ⁽²⁾	95.000 €	–
Sub–Total	965.000 €	910.000 €
Total		1.875.000 €

(1) Estos importes corresponden a la comisión de servicio abonada por EDPR a EDP en virtud del Contrato de Servicios de Gestión, por los servicios prestados en 2025 por los Consejeros en cuestión. EDPR abona un 5% por esta comisión de servicio, que se aplica al plan de ahorro para la jubilación de los Consejeros Ejecutivos incluido en el presente Informe.

(2) Estos Consejeros también percibieron una retribución por su participación en las Comisiones Delegadas, como se indica más adelante. Miembros del Consejo de Administración en funciones a 31 de diciembre de 2025.

De conformidad con la legislación española y según lo previsto específicamente en el artículo 10 de los Estatutos de la Sociedad, el Consejo de Administración de EDPR está facultado para crear órganos delegados. El Consejo de Administración de EDPR ha creado tres comisiones que están compuestas exclusivamente por miembros no ejecutivos e independientes:

- Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo

Salvo en el caso del Presidente del Consejo de Administración, los consejeros que son también miembros/presidentes de las Comisiones Delegadas perciben por estas funciones un complemento a su retribución fija como miembros del Consejo de Administración.

Cifras 2025 – Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionada

La siguiente tabla enumera los miembros de la Comisión de Auditoría, Control y Operaciones con Partes Relacionadas a 31 de diciembre de 2025, así como los importes abonados por EDPR en concepto de retribución por las funciones desempeñadas en este órgano en 2025:

Miembros de la Comisión	Cargo	Retribuición – Valores Brutos
José Félix Morgado	Presidente	65.000 €
Rosa García García	Vocal	30.000 €
Ana Paula Serra	Vocal	30.000 €

Cifras 2025 – Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La siguiente tabla contiene la lista de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2025, así como las cantidades abonadas por EDPR en concepto de retribución por las funciones desempeñadas en este órgano en 2025. Como se indica al principio de esta sección, el Presidente de esta Comisión, António Gomes Mota, no recibe un complemento a su retribución como Presidente del Consejo por las funciones desempeñadas en esta Comisión:

Miembros de la Comisión	Cargo	Retribuición – Valores Brutos
António Gomes Mota (*)	Presidente	0
Rosa García García	Vocal	20.000 €
José Félix Morgado	Vocal	20.000 €

(*) El Presidente del Consejo de Administración no percibe ningún complemento derivado de su función en ninguna Comisión.

Cifras 2025 – Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo

La siguiente tabla enumera los miembros del Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo a 31 de diciembre de 2025, así como las cantidades abonadas por EDPR como retribución a los mismos por las funciones desempeñadas en este órgano en 2025.

Miembros de la Comisión	Cargo	Retribución – Valores Brutos
Rosa García García	Presidente	25.000 €
António Gomes Mota (*)	Vocal	–
Laurie Fitch	Vocal	20.000 €
Gioia Ghezzi	Vocal	20.000 €
Ana Paula Serra	Vocal	20.000 €

(*) El Presidente del Consejo de Administración no percibe ningún complemento derivado de su función en ninguna Comisión.

Componente variable

Condiciones

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

El pago de la retribución variable está condicionado a la permanencia del Consejero Ejecutivo en EDPR hasta el final del periodo de rendimiento anual o trienal correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en la Política de Retribuciones.

La retribución variable será un porcentaje del componente fijo anual, con una ponderación que varía entre el 0% y el 80% para el componente anual y entre el 0% y el 145% para el componente plurianual, aplicándose al componente fijo anual del Consejero Delegado y del Director Financiero (CFO).

Los indicadores clave de rendimiento (KPIs) utilizados para determinar los importes de la retribución variable anual y plurianual para cada año del mandato son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el objetivo de alinearlos con el Plan de Negocio de EDPR.

La Política ha tenido en cuenta las condiciones laborales y retributivas de los empleados de la compañía a la hora de determinar sus términos, estableciéndose específicamente un KPI relativo a las personas y a la organización, en virtud del cual se recogen, entre otros, los resultados de las encuestas de clima de los empleados, que reflejan su grado de satisfacción con el desempeño y las condiciones aplicadas.

Los indicadores así definidos se aplican a los años cubiertos por la Política, sin perjuicio de los ajustes que pueda proponer la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para cada año (KPIs Targets):

En la evaluación de los resultados anuales y plurianuales y en la determinación del valor del componente variable acumulativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá tener en cuenta circunstancias excepcionales en las que un KPI no pueda alcanzarse como consecuencia de decisiones políticas o administrativas que escapen al control de los Consejeros Ejecutivos, que incidan en el rendimiento de EDPR y en el nivel de consecución de los objetivos de EDPR, neutralicen su impacto en las métricas de rendimiento anual y plurianual, siempre que garanticen que, en caso de que las decisiones políticas o administrativas en cuestión sean revocadas por vía administrativa, judicial o arbitral, dichos Consejeros tampoco se beneficiarán de los efectos de dicha decisión revocatoria. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá tener en cuenta otras circunstancias coyunturales y exógenas excepcionales a las que se enfrente EDPR y que incidan 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 razonada las soluciones adecuadas para neutralizar, en relación con EDPR o los Consejeros Ejecutivos, según el caso, en todo o en parte, el impacto de tales consecuencias en las métricas de rendimiento anual y plurianual.

Retribución variable anual:

La retribución variable anual tiene naturaleza de incentivo/prima de rendimiento vinculada a objetivos financieros y no financieros (vinculados al Plan de Negocio y al presupuesto) de corto plazo, evaluados anualmente, con reflejo en el ejercicio analizado y posible repercusión en los siguientes, abonándose en metálico.

El importe de la prima de rendimiento anual se determinará dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de las cuentas de EDPR en la Junta General Ordinaria de Accionistas de cada año, por referencia al año/periodo de rendimiento anual anterior.

El componente variable anual máximo no podrá superar el 80% de la comisión de gestión anual aplicable al ejercicio al que se refiera, calculada y pagadera tras la aprobación de las cuentas del ejercicio al que se refiera, y asignada de acuerdo con los siguientes parámetros, calculados de forma lineal:

- Si el rendimiento alcanza menos del 85% de los objetivos fijados, no se otorgará ningún componente variable anual;
- Si el rendimiento se sitúa entre el 85% y el 95% del objetivo, se devengará un importe de entre el 10% y el 25% de la comisión de gestión anual de referencia de cada Consejero Ejecutivo
- Si el rendimiento se sitúa entre el 95% y el 100% del objetivo, se devengará un importe de entre el 25% y el 52,5% de la comisión de gestión anual de referencia de cada Consejero Ejecutivo

- Si el rendimiento se sitúa entre el 100% y el 110% del objetivo, se devengará un importe de entre el 52,5% y el 80% de la comisión de gestión anual de referencia de cada Consejero Ejecutivo 5% y el 80% de la comisión de gestión anual de referencia de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento alcanzado supera el 110% de los objetivos, se añadirá un importe correspondiente al 80% de la comisión de gestión 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 periodo de 2 años, realizándose el pago de este aplazamiento en un 50% cada año, reservándose EDPR, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la posibilidad de no aplicar este aplazamiento cuando el valor del mismo no supere el 20% de la comisión de gestión anual.

Los indicadores clave y su ponderación para la retribución variable anual serían los siguientes:

Cuantitativos: 90%

- Crecimiento: Beneficio recurrente por acción (25%).
- Retribución al accionista: Rentabilidad total para el accionista frente a Eurostoxx Utilities y S&P Clean Energy (25%).
- Fortaleza del balance: FFO/deuda neta (10%).
- Eficiencia operativa: OPEX básico ajustado/MW (10%).
- ESG (20%): Rendimiento en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad (10%), Índice de Frecuencia Total (5%), Resultados de la Encuesta Climática (5%).

Cualitativo: 10% (evaluación realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones)

- Ejecución del plan de actividades durante el año (2,5%)
- Gestión del equipo (2,5%)
- Trabajo en equipo (2,5%)
- Gestión de las partes interesadas (2,5%).

Retribución variable plurianual:

La retribución variable plurianual se calcula y aprueba en los tres meses siguientes a la aprobación de las cuentas del último ejercicio del trienio al que se refiere.

El pago de dos tercios (2/3) del componente variable plurianual se difiere y se abona en dos plazos anuales iguales y sucesivos, garantizando que la retribución variable plurianual se pague en el tercer año siguiente a cada año de rendimiento del respectivo plan plurianual, en el primer año y en los dos segundos años, respectivamente, después de la Junta General Ordinaria de Accionistas en la que se cierran las cuentas del último año del respectivo plan de retribución.

El componente variable plurianual máximo no debe superar el 145% del componente fijo total para el periodo de referencia de rendimiento plurianual y debe asignarse de acuerdo con los siguientes parámetros, calculados sobre una base lineal:

- Si los resultados alcanzan menos del 85% de los objetivos fijados, no se concederá ningún componente variable plurianual;
- Si el rendimiento se sitúa entre el 85% y el 95% del objetivo, se devengará un importe correspondiente a entre el 15% y el 40% de la comisión fija anual de gestión de cada Consejero Ejecutivo;
- Si el rendimiento se sitúa entre el 95% y el 100% del objetivo, se devengará un importe correspondiente a entre el 40% y el 97,5% de la comisión fija anual de gestión de cada Consejero Ejecutivo;
- Si el rendimiento se sitúa entre el 100% y el 110% del objetivo, se devengará un importe correspondiente a entre el 97. 5% y el 145% de la comisión fija anual de gestión de cada uno de los Consejeros Ejecutivos;
- Si el rendimiento alcanzado supera el 110% de los objetivos, se añadirá un importe correspondiente al 145% de la comisión fija anual de gestión de cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

Los indicadores clave y su ponderación para la retribución variable plurianual serían los siguientes:

Cuantitativos: 90%

- Crecimiento: Beneficio por acción acumulado recurrente(25%).

- Retribución al accionista: Rentabilidad total para el accionista frente a Eurostoxx Utilities y S&P Clean Energy (40%).
- ESG (25%): MW totales de energía renovable contruidos (25%).

Cualitativo: 10% (evaluación realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones)

- Estrategia e implementación (2,5%)
- Desarrollo de los empleados (2,5%)
- Trabajo en equipo y nuevas formas de trabajar (2,5%)
- Gestión de las partes interesadas (2,5%)

La evaluación del cumplimiento de los indicadores corre a cargo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de EDPR, que a su vez la somete a la aprobación del Consejo de Administración.

Cifras 2025

La retribución variable solo se aplica a los Consejeros Ejecutivos, y la evaluación del cumplimiento de los indicadores y del nivel de rendimiento correspondiente corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que a su vez la somete a la aprobación del Consejo de Administración.

Retribución variable anual

A 31 de diciembre de 2025, los Consejeros Ejecutivos de EDPR eran Miguel Stilwell de Andrade y Rui Teixeira. De conformidad con el Acuerdo de Prestación de Servicios de Gestión en vigor y en los términos de la Política de Remuneraciones aplicable, en 2025 EDPR no abonó cantidad alguna a EDP en concepto de comisión de gestión correspondiente a los importes de la componente variable anual.

Componente Variable Anual – Valores Brutos	
	Management Fees
CONSJEROS EJECUTIVOS	
Miguel Stilwell de Andrade	0,00€
Rui Teixeira	0,00€
Total	0,00€

Retribución variable plurianual

	Peso	Resultado EDPR
RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL		
Cuantitativo		
90%	Crecimiento: Beneficios recurrentes por acción	25,00 % — %
	Retribución al accionista: Rentabilidad total para el accionista frente a Eurostoxx Utilities y S&P Clean Energy	25,00 % 65,13 %
	Fortaleza del balance: FFO/deuda neta	10,00 % 65,06 %
	Eficiencia operativa: OPEX básico/MW ajustado	10,00 % 99,28 %
	ESG: Rendimiento del Índice Dow Jones de Sostenibilidad	10,00 % 97,00 %
	ESG: Tasa de frecuencia total	5,00 % 97,50 %
	ESG: Resultados de la encuesta sobre el clima	5,00 % 95,58 %
	10 % Cualitativo – Comisión de Nombramientos y Retribuciones	120 %
RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL		
Cuantitativo		
90%	Crecimiento: Beneficio por acción acumulado recurrente	25,00 % — %
	Retribución al accionista: Rentabilidad total para el accionista frente a Eurostoxx Utilities y S&P Clean Energy	40,00 % 65,13 %
	ESG: MW totales de energías renovables contruidos	25,00 % 98,92 %
10 %	Cualitativo – Comisión de Nombramientos y Retribuciones	120 %

Prestaciones no dinerarias

EDPR no paga prestaciones no monetarias a los miembros de su Consejo de Administración, a excepción de un coche de empresa asignado al Presidente del Consejo de Administración y del plan de ahorro para la jubilación de los Consejeros Ejecutivos que se menciona en la sección siguiente. Durante 2025 no se produjo ningún cese de funciones y, por tanto, no se abonaron beneficios no monetarios ni se incurrió en costes adicionales por parte de la Sociedad.

Plan de ahorro para la jubilación

En el ámbito de la política de Retribuciones vigente, definida y propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración para su presentación a la Junta General de Accionistas, los Consejeros no disponen de un plan de pensiones complementario pagado por EDPR, y no existen beneficios no monetarios como parte de la retribución del Consejo de Administración, excepto: (i) el pago que EDPR realiza a EDP en virtud del Contrato de Prestación de Servicios de Dirección, correspondiente al plan de pensiones de los Consejeros Ejecutivos en una horquilla de entre el 3% y el 6% de la comisión fija anual de gestión, y (ii) el coche de empresa al que tiene derecho el Presidente del Consejo de Administración.

Para los Consejeros Ejecutivos de EDPR (Miguel Stilwell d' Andrade y Rui Teixeira) se estableció en un 5% del fee en virtud del Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección. Para el año 2025, EDPR pagó a EDP, en virtud del Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección, una comisión de 27.500 euros correspondiente al plan de ahorro para la jubilación de Miguel Stilwell d'Andrade, y de 18.000 euros correspondiente al plan de ahorro para la jubilación de Rui Teixeira.

Alineación de la aplicación de la retribución con la Política de Remuneraciones adoptada. Contribución de la Política de Remuneraciones al desempeño a largo plazo de la Sociedad y consideraciones al respecto.

En 2025, la Política del Consejo de Administración en vigor para este periodo fue debidamente aplicada.

Como recapitulación de todos los desgloses anteriores detallados, se expone a continuación un cuadro resumen que incluye los importes totales abonados por EDPR en 2025 bien (i) como retribución a los mismos por las funciones de Consejero a nivel del Consejo y Comisiones Delegados o (ii) como honorarios a EDP en virtud del Contrato de Prestación de Servicios de Dirección por sus servicios (no retribución):

Retribución		Retribución			
Consejeros Ejecutivos		Fijo	Variable Anual	Variable Plurianual(*)	Plan De Pensiones
Miguel Stilwell de Andrade	-	550.000€	0.00€	0.00€	27.500€
Rui Teixeira	-	360.000€	0.00€	0.00€	18.000€
CONSEJEROS EJECUTIVOS					
António Gomes Mota	265.000 €	-	-	-	-
Manuel Menendez Menéndez	75.000 €	-	-	-	-
Rosa García García	150.000 €	-	-	-	-
José Félix Morgado	160.000 €	-	-	-	-
Ana Paula Serra	125.000 €	-	-	-	-
Laurie Lee Fitch	95.000 €	-	-	-	-
Gioia Ghezzi	95.000 €	-	-	-	-
Sub-Total	965.000 €	910.000 €	0.00 €	0.00 €	45.500 €
TOTAL		1.920.500 €			

Cantidades brutas
(*) La remuneración variable plurianual tiene en cuenta el año o años anteriores según la correspondiente política de remuneración en vigor.

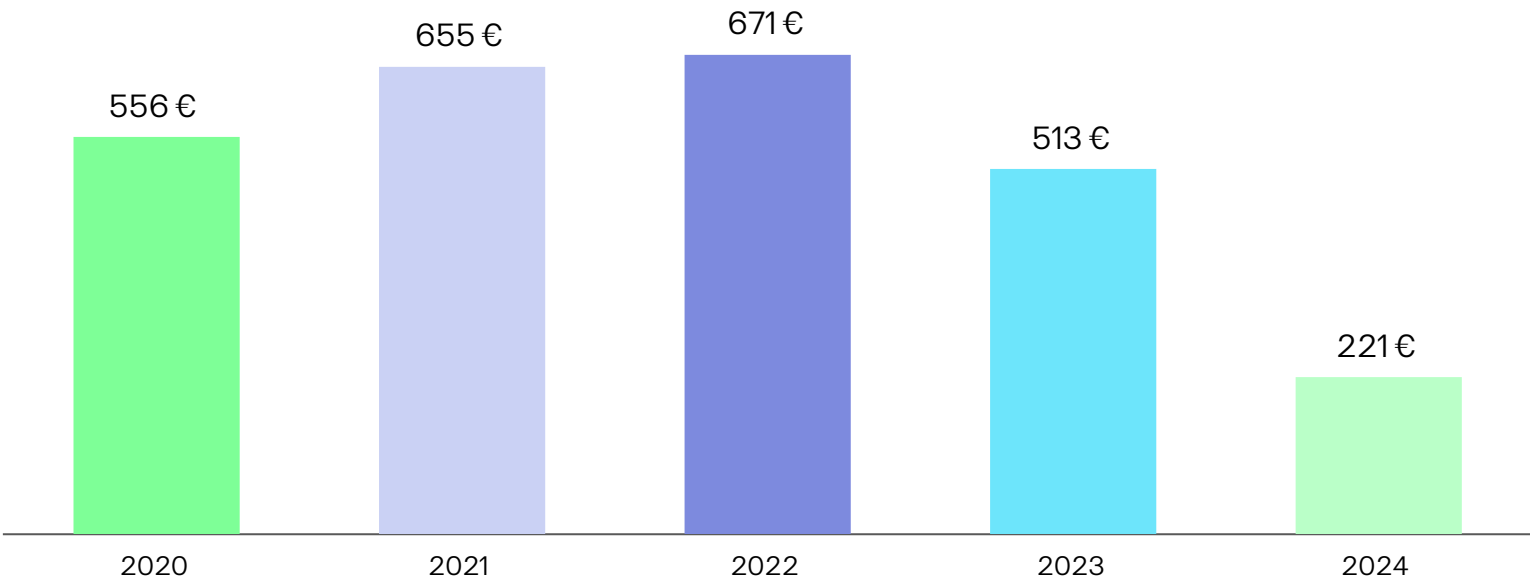
El importe total abonado por EDPR en 2025 (i) en concepto de retribución y (ii) en concepto de honorarios a EDP en virtud del Contrato de Prestación de Servicios de Dirección, por los servicios prestados por sus Consejeros como miembros de su Consejo (incluido el plan de ahorro para la jubilación) fue de 1.433.099 euros, que es inferior al importe máximo acordado por la Junta General de Accionistas para 2022 y sucesivos (2.500.000 euros).

La política retributiva vigente durante 2025 incluye elementos clave para mejorar que la gestión de la Sociedad no se centre únicamente en objetivos a corto plazo, sino que incorpore como parte de sus resultados los intereses de la Sociedad y de los accionistas a medio y largo plazo.

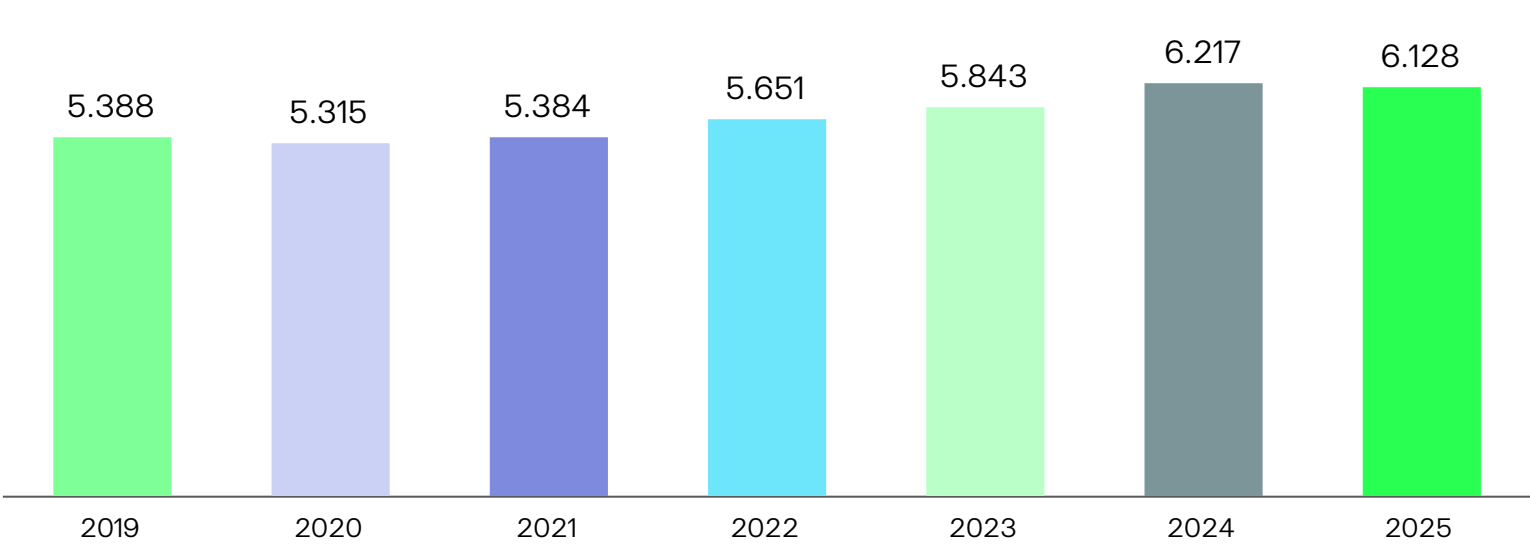
Estos elementos son:

- (i) la definición de los indicadores de acuerdo con los 6 clusters,
- (ii) el peso relativo asignado a cada KPIs para el cálculo de la retribución variable anual y plurianual,
- (iii) la relevancia asociada a la consecución de dichos KPIs,
- (iv) el plazo de tres años considerado para la determinación del valor del componente variable plurianual de la retribución,
- (v) el diferimiento en tres años para el pago del variable plurianual tal y como recomienda la CMVM como práctica de buen gobierno corporativo, así como condicionar su pago al hecho de que no se hayan producido actuaciones ilícitas conocidas con posterioridad al desempeño evaluado que puedan comprometer la sostenibilidad del desempeño de la Sociedad,
- (vi) el uso de criterios cualitativos centrados en una perspectiva estratégica y a medio plazo del desarrollo de la Sociedad, y
- (vii) la existencia de un límite máximo para la retribución variable.

Beneficio Neto Recurrente (millones de €)



Remuneración media empleados (€)– importe bruto mensual



Nota: Tipo de cambio a valores constantes (promedio de 2015 a 2017) de 3,72 EUR/BRL, aplicado al período de 2019 a 2023.

Remuneración de otras empresas del grupo

A 31 de diciembre de 2025, y por la respectiva actividad desarrollada en EDPR, los miembros del Consejo de Administración no han recibido ningún pago de ninguna empresa bajo el control de EDPR o sujeta al control común de EDPR.

Planes de asignación de acciones u opciones sobre acciones

EDPR no tiene ningún Plan de Asignación de Acciones u Opciones sobre Acciones.

Aplazamiento y reembolso de la retribución variable, indemnización por despido y cese anticipado en el servicio

De acuerdo con las prácticas de gobierno corporativo, la Política de Retribución incluye el aplazamiento, por un período de tres años, de la retribución variable plurianual, cuyo pago está condicionado a la ausencia de cualquier acto ilícito doloso, conocido después de la evaluación y que ponga en peligro la sostenibilidad de los resultados de la Compañía, y que sea objeto de una reclamación de indemnización a EDPR, presentada por accionistas o terceros.

De confirmarse lo anterior, la retribución variable abonada durante el periodo en que se produjeron los hechos, devengada o pendiente de adjudicación, será reembolsada, retenida o no adjudicada para compensar el daño causado hasta su importe total.

También se establece en esta Política que no se abonará cantidad alguna a los Consejeros como indemnización por cesar en su cargo antes del término del plazo para el que fueron nombrados, y que los Consejeros Ejecutivos no suscribirán contratos, ni con EDPR ni con terceros, que tengan por efecto mitigar el riesgo inherente a la variabilidad de la retribución fijada por EDPR.

Considerando los términos de la ley y la práctica de mercado sobre la retribución de los Consejeros Ejecutivos en caso de cese anticipado en el cargo, se indica lo siguiente:

- a. En caso de cese en el cargo por causa no imputable al Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la totalidad del componente fijo hasta la finalización del mandato para el que fue elegido y el componente variable devengado hasta la fecha de cese en el cargo, pero perderá el derecho a percibir cualesquiera otros beneficios inherentes al ejercicio efectivo del cargo por períodos anuales o plurianuales de rendimiento no cumplidos en su totalidad.

- b. En caso de cese no derivado de un acuerdo de cese anticipado con EDPR, el Consejero Ejecutivo solo tendrá derecho a percibir la retribución fija y variable devengada hasta la fecha del cese, cuyo pago se realizará en los mismos términos y condiciones que para los Consejeros Ejecutivos en funciones.
- c. En caso de cese en el cargo por acuerdo con EDPR, por el que el Consejero Ejecutivo acuerda dimitir, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir el importe acordado en ese momento, que no excederá de (i) el importe del componente fijo hasta el final del mandato, más (ii) la totalidad del componente variable correspondiente al periodo anual o plurianual que se abonará una vez determinado al final del periodo correspondiente, como si el Consejero Ejecutivo hubiera permanecido en el cargo.

De acuerdo con la práctica del mercado, puede firmarse un acuerdo de no competencia con un Consejero Ejecutivo saliente, independientemente de la causa del cese o, en el ámbito del acuerdo de cese, puede establecerse la obligación de no competir con EDPR durante un determinado período de tiempo, incluido, en su caso, el pago de una indemnización.

Cumplimiento de la Política aplicable durante 2025

La Política de Retribuciones vigente en cada momento durante 2025 se aplicó sin excepciones.

Otras remuneraciones

Retribuciones del Presidente de la Junta General de Accionistas

El Consejo de la Junta General está presidido por el Presidente del Consejo de Administración (António Gomes Mota), y no recibe retribución adicional por sus funciones.

Retribución de Auditor Externo en 2025 para EDP Renováveis S.A. y filiales

De acuerdo con la legislación española, el Auditor Externo («Auditor de Cuentas») es nombrado por la Junta General de Accionistas y se corresponde con el órgano de auditoría legal («Revisor Oficial de Contas») descrito en la Ley portuguesa.

Como resultado de un proceso competitivo iniciado en 2017, y tras la propuesta de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas al Consejo de Administración, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. fue nombrada Auditor Externo de EDPR SA por la Junta General de Accionistas

celebrada el 3 de abril de 2018. PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., es una sociedad española inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el número S0242 y CIF B-79031290. La renovación de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. como Auditor Externo de EDPR SA para los años 2021, 2022 y 2023 fue aprobada por la Junta General de Accionistas de EDPR el 12 de abril de 2021, y el actual socio auditor responsable de EDPR es Antonio Velasco Dañobeitia.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de abril de 2024, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. Auditor de Cuentas inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas de España con el número S0242, con número de identificación fiscal B-79031290 fue reelegido como Auditor Externo por el período de tres años 2024-2026. PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. está representada actualmente por Antonio Velasco Dañobeitia.

En julio de 2022, EDPR aprobó un reglamento interno para regular la prestación de servicios y la relación con el Auditor Externo, tanto en lo que se refiere a los servicios de auditoría como a los servicios distintos a los de auditoría a contratar, así como el procedimiento de información y aprobación a aplicar. Este reglamento también establece los criterios de independencia a tener en cuenta.

Cifras 2025

Servicios	Europa	América del Norte	América del Sur	APAC	Total	%
Auditoría y auditoría legal de cuentas	1.817.939 €	2.885.357 €	412.204 €	619.202 €	5.734.702 €	94 %
Otros servicios no relacionados con la auditoría	264.077 €	71.339 €	29.165 €	- €	364.581 €	6 %
Total	2.082.016 €	2.956.696 €	441.369 €	619.202 €	6.099.283 €	100 %

El importe de otros servicios distintos de auditoría en Europa incluye, entre otros, servicios que se refieren a la totalidad del Grupo, tales como la revisión del sistema de control interno sobre la información financiera y la revisión de la información no financiera relacionada con la sostenibilidad incluida en el Informe Anual de EDPR, que son facturados a una sociedad europea. Este importe también incluye la revisión limitada a 30 de junio de 2025 de los Estados Financieros Consolidados de EDPR y otras revisiones a efectos de consolidación del Grupo, que se consideran servicios distintos de auditoría de conformidad con la normativa local aplicable.

El importe total para Europa incluye 1.062.932 euros correspondientes a servicios prestados por PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. en España, de los cuales 810.355 euros corresponden a servicios de auditoría y 252.577 euros a servicios distintos de auditoría.

