

The background features a low-angle shot of a white wind turbine against a clear blue sky. Overlaid on the right side is a graphic of several concentric, overlapping circles in shades of blue, cyan, and green. The text 'edp' is centered in a white, lowercase, sans-serif font.

edp

Renewables

Informe de Remuneraciones 2022

We choose Earth

Our
action



Informe de Remuneraciones

A – Estructura de remuneración y divulgación	03
B – Alineación de la aplicación de la retribución con la Política retributiva adoptada. Contribución de la Política de Remuneraciones al desempeño a largo plazo de la Sociedad y criterios tenidos en cuenta	07
C – Rendimiento de la empresa y media de la retribución de los empleados	08
D – Remuneración de otras empresas del grupo	09
E – Planes de asignación de acciones y/o opciones sobre acciones	09
F – Devolución de retribución variable	09
G – Cumplimiento de la Política aplicable durante 2022	09

Informe de Remuneraciones

En cumplimiento del Código de Valores portugués y de la Ley de Sociedades de Capital española, EDP Renováveis S.A. ("EDPR" o "Sociedad") emite el presente Informe de Remuneraciones con el objetivo de ofrecer una visión global comprensible de las retribuciones percibidas por los miembros sus Órganos de Gobierno, incluyendo todas las prestaciones, independientemente de su forma, atribuidas o exigibles durante el ejercicio 2022.

La Política de Remuneraciones de EDPR para 2022 se fue definida por su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y presentada a su Consejo de Administración para su aprobación definitiva a nivel de Junta de Accionistas.

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

La definición de la propuesta de Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de EDPR corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que es un órgano delegado del Consejo de Administración, que con el fin de evitar cualquier conflicto de intereses, está compuesto íntegramente por miembros no ejecutivos e independientes. En virtud de dichas competencias, esta Comisión asume la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad; la Política de Retribuciones, la evaluación y 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 miembros de las Comisiones del Consejo.

De esta forma, esta Comisión elabora una propuesta que define la remuneración a atribuir 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 (remuneración variable anual y plurianual por un período de tres años), para la consecución de los objetivos más desafiantes del plan de negocio, 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 remuneración aplicados, incluidos los aplicables a los Consejeros Ejecutivos, se definen para promover una cultura de mérito y alto rendimiento que garantice que las personas y los equipos sean reconocidos, motivados y premiados sobre la base de la responsabilidad, disponibilidad, lealtad y competencia puesta 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 remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos también tiene como objetivo simplificar, y aportar transparencia y claridad, favoreciendo una comprensión completa del marco de principios y normas 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 Remuneraciones de EDPR se somete a la aprobación de la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, y 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 correspondientes a algunos de los miembros del Consejo de Administración (Ejecutivos y No Ejecutivos) en la medida en que sus servicios se presenten a EDPR, y la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas (que también está compuesta en su totalidad por miembros no ejecutivos e independientes) participa en cualquier revisión y/o enmienda de este acuerdo.

La definición y las 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 en cada momento según su plan estratégico, en las conclusiones de estudios comparativos de retribuciones respecto a otras sociedades cotizadas nacionales y sus 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 podrá contratar consultores externos y el soporte necesario para la realización de estudios comparativos de en el marco de las políticas de remuneración de los consejeros, valorando sus condiciones de independencia para la prestación de los servicios que se pudieran necesitar.

Marco normativo y principios de la Política de Remuneraciones aplicada en 2022

EDPR es una empresa española que cotiza 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 Português de Corporate Governance* ("IPCG"). Como tal, la Sociedad busca cumplir con ambos ordenamientos jurídicos, pero siempre teniendo en cuenta que su ley personal es la española, y que en caso de discrepancia, se intentará adoptar la ley que conlleve más proteccionismo para sus accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicada en 2022 (debidamente aprobada por su Junta de Accionistas) cumple con el artículo 26 – C del Código de Valores (modificado por la Ley Nº 99 A / 2021 de 31 de diciembre), con el código 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital Española, con el Código de Gobierno Corporativo del IPCG adoptado por EDPR y con las buenas prácticas internacionales, estando alineadas y siendo coherente con la política de remuneraciones y las prácticas retributivas aplicadas a todos los empleados del Grupo.

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

A. Estructura de remuneración y divulgación

De conformidad con el artículo 26 de los Estatutos sociales de la Sociedad, los consejeros tendrán derecho a una remuneración que consistirá en un importe fijo que determinará anualmente la Junta General de Accionistas para el conjunto del Consejo de Administración. Este artículo también establece la posibilidad de que los Consejeros perciban honorarios por asistencia o sean remunerados con acciones de la Sociedad, opciones sobre acciones u otros valores que otorguen el derecho a obtener acciones, o mediante sistemas de remuneración indexados a acciones. En todo caso, el sistema elegido deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

La política de retribuciones aplicable para 2022 define una estructura con una retribución fija para todos los miembros del Consejo de Administración, mientras que para los Consejeros Ejecutivos define una retribución fija y una variable, con un componente anual, y un componente plurianual.

Los Consejeros No Ejecutivos sólo perciben una retribución fija, que se calcula en función de su labor exclusivamente como Consejeros o, en su caso, teniendo en cuenta su pertenencia/presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y/o de la Comisión de Auditoría, Control y Operaciones con Partes Vinculadas y/o de la Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo. Salvo en el caso del Presidente del Consejo de Administración, los consejeros que también sean miembros/presidente de las Comisiones Delegadas percibirán por estas funciones un complemento a su retribución fija como miembros del Consejo.

Como ya se ha indicado, EDPR ha firmado un Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección con EDP, bajo el que la Compañía asume el coste los servicios correspondientes a algunos de los miembros del Consejo de Administración en la medida en que sus servicios se presten a EDPR. En 2022 estos consejeros fueron Miguel Stilwell d'Andrade y Rui Teixeira (Consejos Ejecutivos), y Vera Pinto, Ana Paula Marques y Miguel Setas.

El importe total de las retribuciones que la Sociedad abonará a sus Consejeros no excederá del importe determinado por la Junta General de Accionistas. A este fin, la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de mayo de 2008 estableció un importe máximo anual para la remuneración fija del Consejo de Administración de 2.500.000 euros; y en su reunión celebrada el 8 de abril de 2012, también acordó establecer un monto máximo anual para la remuneración variable de los consejeros ejecutivos de 1.000.000 euros.

Para 2023 en adelante, el importe máximo anual de la retribución fija y variable del Consejo de Administración se ha fijado en 3.500.000 euros a partir de la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022. Este importe resulta de la fusión de los 2.500.000 euros que se establecían como retribución fija y los 1.000.000 euros que se establecían como retribución variable anual.

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

Esta sección incluye la información relativa a la remuneración recibida por los miembros del Consejo de EDPR en 2022, por sus funciones en el Consejo de Administración.

a) Componente fijo – remuneración base

Condiciones

La remuneración fija de los miembros del Consejo de Administración está alineada con la retribución básica ofrecida por una serie de empresas comparables a EDPR, el mercado nacional y el sector eléctrico internacional; en términos de tamaño, capitalización bursátil, perfil de riesgo, relevancia e implantación geográfica, teniendo en cuenta, en todo momento, la complejidad de las funciones desempeñadas, las condiciones retributivas de sus empleados y el no-aumento de la brecha salarial media del mercado entre trabajadores y Consejeros.

Los Consejeros No Ejecutivos sólo perciben una retribución fija, que se calcula en función de su labor como Consejeros y, en su caso, un complemento como Miembro o Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y/o de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas; y /o de la Comisión de Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo. Dichas cantidades son acumulativas, salvo para el Presidente del Consejo de Administración que no recibe ningún complemento derivado de su función en las Comisión.

Cifras 2022

A continuación se detalla, la lista de Consejeros de EDPR que formaron parte del Consejo durante 2022, y los importes pagados por EDPR ya sea (i) como remuneración a ellos o (ii) como fee a EDP en virtud del Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección por sus servicios (no remuneración), por sus funciones desempeñadas a nivel de Consejo de Administración:

CONSEJERO	REMUNERACIÓN	COMPONENTE FIJO
		FEES ACUERDO PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DIRECCIÓN EDP-EDPR
CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Miguel Stilwell d' Andrade	-	384.000€*
Rui Teixeira	-	290.000€*
CONSEJEROS NO EJECUTIVOS		
António Mota	230.000€	
Vera Pinto	-	65.000€*
Ana Paula Marques	-	65.000€*
Miguel Setas	-	65.000€*
Manuel Menéndez	65.000€	-
Acácio Piloto(**)	65.000€	-
Allan J.Katz(**)	65.000€	-
Rosa García(**)	65.000€	-
José Morgado(**)	65.000€	-
Kay Mc Call (**) (***)	37.917€	-
Joan Avalyn Dempsey (****)	2.446€	
Sub- Total	595.363€	869.000€
Total		1.464.363€

*Estos importes corresponden al fee de servicios pagado por EDPR a EDP en virtud del Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección por los servicios prestados en 2022 por dicho Consejero. Además, EDPR paga a EDP un 5% de dicho fee de servicios que se aplica al plan de ahorro para la jubilación de Consejeros Ejecutivos descrito en el Capítulo 5 de este Informe Anual.

**Estos Consejeros también reciben una remuneración por su participación en las Comisiones Delegadas en los términos que se detallan en la sección A) II) de este capítulo 6 del Informe Anual.

***La remuneración reflejada para esta Consejera corresponde a 2022, considerando en todo caso que fue nombrada por cooptación el 3 de mayo de 2022 (con efectos 1 de junio de 2022).

****Joan Avalyn Dempsey presentó la renuncia a su cargo como Consejera con efectos 13 de enero de 2022, y por tanto, los importes indicados en la tabla anterior reflejan la remuneración devengada en 2022 hasta su renuncia.

b) Componente variable

Condiciones

La retribución variable anual tiene la naturaleza de prima de incentivo/rendimiento vinculada a objetivos financieros y no financieros (vinculados al Plan de Negocio y presupuesto) a corto plazo, evaluados anualmente, reflejados en el año bajo análisis y posible repercusión en los años siguientes, siendo pagados en efectivo.

El importe de la prima anual por rendimiento se determinará en un plazo de tres meses a partir de la aprobación de las cuentas de EDPR en la Junta General ordinaria de cada año, por referencia al ejercicio o período de ejecución anual anterior.

La remuneración variable anual y plurianual será un porcentaje de la componente fija anual, con peso superior para la componente plurianual vs la anual (120% vs 80%). Así, el valor de la remuneración variable puede oscilar entre el 0% y el 85% del 80% en el caso del variable anual, y entre el 0% y el 85% del 120% en el caso del plurianual. Tales porcentajes aplican sobre la remuneración bruta fija anual. De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, la remuneración variable máxima (anual y plurianual) es aplicable si se alcanzan todos los KPI mencionados anteriormente y la evaluación del desempeño es igual o superior al 110%.

En línea con las prácticas de gobierno corporativo, la Política de Remuneraciones establece el diferimiento en tres años del pago del variable plurianual, condicionado el pago correspondiente al hecho de que no se hayan producido ilícitos dolosos conocidos después de la evaluación y que pongan en peligro la sostenibilidad del desempeño de la compañía,

Los indicadores clave de rendimiento (KPIs) utilizados para determinar los importes de la retribución variable anual y plurianual para cada año del trimestre son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el objetivo de alinearlos con los fundamentos estratégicos de la Compañía: crecimiento, control de riesgos y eficiencia. La política de retribuciones establece que los indicadores han de ser fijados con arreglo a 6 clusters: (i) accionistas, (ii) personas, (iii) medio ambiente y comunidades, (iv) activos y operaciones, (v) innovación y socios, y (vi) clientes; cada uno de los cuales ha de tener al menos un indicador. Los KPIs considerados para la remuneración variable pagada en 2022 (como resultado del rendimiento desarrollado en 2021), así como los considerados en 2023 para la valoración del rendimiento del año 2022, fueron los siguientes:

	PESO		INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO	CEO/CFO				
				PESO	RESULTADOS EDPR			
Retorno total para los accionistas	15%	100%	TSR vs. Competidores eólicos & PSI 20	100%	100%			
Accionistas	80%	60%	Cash flow operativo (millones de euros)	10%	100%			
			AR/Sell-down + Tax Equity (millones de euros)	10%	100%			
			EBITDA+ sell down gains (millones de euros)	10%	100%			
			Beneficio neto (millones de euros)	10%	100%			
			Core Opex Ajustado (miles de €/MW)	10%	100%			
			Proyectos con FID (% total de adiciones '19-'22 en BP)	10%	100%			
Clients	80%	10%	Capacidad renovable construida (en MW)	10%	100%			
Activos y Operaciones			Disponibilidad técnica de energía (%)	5%	100%			
			Capex por MW (miles de €)	5%	100%			
Medio ambiente & Colectivos			80%	5%	MW certificado %	5%	100%	
Innovación & Socios					5%	Ratio de frecuencia de H&S (empleados + contratistas)	5%	100%
Gestión de Personas ¹						10%	Gestión de Personas	10%
Comisión de Remuneraciones	5%	100%	Apreciación Comisión de Remuneraciones	100%	100%			

¹La política ha tenido en cuenta las condiciones laborales y la remuneración de los empleados de la Compañía a la hora de determinar sus términos, y en concreto ha establecido este KPI, que recogen los resultados de las encuestas de Clima lanzadas a los empleados en las que se ve reflejado su nivel de satisfacción con el desempeño y condiciones aplicadas.

Cifras 2022

La remuneración variable anual solo aplica a los Consejeros Ejecutivos, y la evaluación del cumplimiento de los indicadores y el correspondiente nivel de rendimiento se desarrolla por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá asimismo remitirla al Consejo de Administración para su aprobación.

- *Variable Anual*

A 31 de diciembre de 2022, los Consejeros Ejecutivos de EDPR eran Miguel Stilwell d'Andrade y Rui Teixeira. Como resultado del análisis de su rendimiento, los siguientes importes fueron pagados en 2022 por EDPR a EDP como *management fee* por el componente variable anual devengado por sus servicios prestados en 2021:

CONSEJERO	COMPONENTE VARIABLE
	FEES ACUERDO PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DIRECCIÓN EDP-EDPR
CONSEJEROS EJECUTIVOS	
Miguel Stilwell d' Andrade	173.664,84€
Rui Teixeira	131.153,13€
Total	304.817,97€

- *Variable pluriannual*

El componente variable pluriannual (tres años) aplica a los Consejeros Ejecutivos. Considerando que los actuales Consejeros Ejecutivos de EDPR (Miguel Stilwell d' Andrade y Rui Teixeira) fueron nombrados en 2021, aun no se les ha pagado un componente variable pluriannual por sus funciones desarrolladas en EDPR.

Beneficios no monetarios

EDPR no abona prestaciones no dinerarias a sus Consejeros, salvo un coche de empresa para

el Presidente del Consejo de Administración (cuyo coste total correspondiente a cuatro años se asumió y reportó en 2021) y el plan de ahorros para la jubilación de los Consejeros Ejecutivos al que se refiere el apartado siguiente.

Plan de ahorros para la Jubilación

El plan de ahorro para la jubilación aplicable a 2022, que está recogido en la Política de Retribuciones aplicable para 2022, fue definido y propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración para su presentación a la Junta General de Accionistas. Para los Consejeros Ejecutivos de EDPR (Miguel Stilwell d' Andrade y Rui Teixeira) se estableció en un 5% del fee del Acuerdo de Prestación de Servicios de Dirección. Para el año 2022, EDPR pagó un fee a EDP en virtud de este acuerdo de 19.200€ correspondiente al plan de ahorro para la jubilación de Miguel Stilwell d' Andrade, y de 14.500 € correspondiente al plan de ahorro para la jubilación Rui Teixeira.

II) Retribución de los Consejeros de EDPR por sus funciones como Miembros de las Comisiones Delegadas

Condiciones

En línea con la ley española y tal y como se recoge concretamente en el artículo 10 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración podrá constituir órganos delegados. El Consejo de Administración de EDPR ha constituido 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 también sean miembros/presidente de las Comisiones Delegadas percibirán por estas funciones un complemento a su retribución fija como miembros del Consejo.

Cifras 2022 – Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas

Se indica a continuación la relación de los miembros de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas a 31 de diciembre de 2022, y los importes abonados por EDPR en concepto de retribución a los mismos por las funciones desempeñadas en este órgano en 2022:

MIEMBRO DE LA COMISIÓN	CARGO	REMUNERACIÓN
Acácio Piloto	Presidente	50.000€
Rosa García García	Vocal	25.000€
José Félix Morgado	Vocal	25.000€

Cifras 2022 – Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Se indica a continuación la relación de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2022, y los importes abonados por EDPR en concepto de retribución a los mismos por las funciones desempeñadas en este órgano en 2022. Tal y como se indica al principio de este apartado, el Presidente de esta Comisión, António Gomes Mota, no recibe un complemento a su remuneración como Presidente del Consejo por las funciones desarrolladas en esta Comisión.

MIEMBRO DE LA COMISIÓN	CARGO	REMUNERACIÓN
António Gomes Mota	Presidente	0
Rosa García García	Vocal	10.000€
José Félix Morgado	Vocal	10.000€

Cifras 2022 – Comisión de Medioambiente, Social y Gobierno Corporativo

Se indica a continuación la relación de los miembros de la Comisión de Medioambiente,

Social y Gobierno Corporativo a 31 de diciembre de 2022, y los importes abonados por EDPR en concepto de retribución a los mismos por las funciones desempeñadas en este órgano en 2022. Esta Comisión se constituyó el 25 de octubre de 2022, y por tanto, los importes indicados reflejan la remuneración percibida por los servicios prestados a este órgano desde esa fecha hasta finales de año. Asimismo, tal y como se indica al principio de este apartado, el Presidente de esta Comisión, António Gomes Mota, no recibe un complemento a su remuneración como Presidente del Consejo por las funciones desarrolladas en esta Comisión.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN	CARGO	REMUNERACION
António Gomes Mota	Presidente	0
Rosa García García	Vocal	1,667 €
José Félix Morgado	Vocal	1,667 €
Allan J.Katz	Vocal	1,667 €
Kay Mc Call	Vocal	1,667 €

B. 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 criterios tenidos en cuenta.

En 2022, la Política del Consejo de Administración en vigor para este periodo fue debidamente aplicada.

Como recapitulación de los desgloses detallados en los puntos anteriores, se expone a continuación una tabla resumen incluyendo los importes totales pagados por EDPR en 2022 (i) tanto a ellos como remuneración por las funciones desempeñadas como Consejeros a nivel del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas o como (ii) *fee* a EDP bajo el Contrato de Servicios de Dirección por sus servicios (no remuneración):

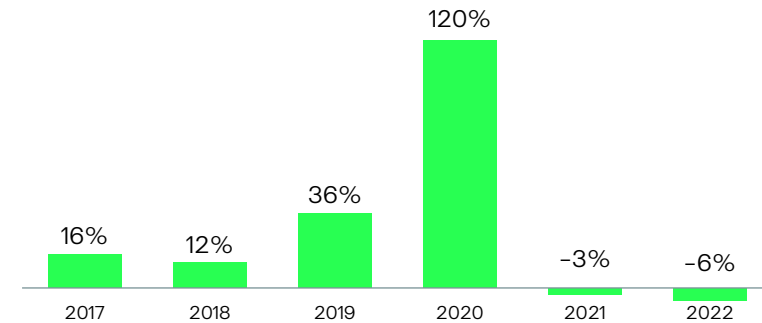
CONSEJERO	(i) REMUNERACION	(ii) FEES ACUERDO PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DIRECCIÓN EDP-EDPR		
		COMPONENTE FIJO	COMPONENTE VARIABLE ANUAL	PLAN DE PENSIONES
CONSEJEROS EJECUTIVOS				
Miguel Stilwell d'Andrade	-	384.000€*	173.664,84€	19.200€
Rui Teixeira	-	290.000€*	131.153,13€	14.500€
CONSEJEROS NO EJECUTIVOS				
António Mota	230.000€			
Vera Pinto	-	65.000€		
Ana Paula Marques	-	65.000€		
Miguel Setas	-	65.000€		
Manuel Menéndez	65.000€			
Acácio Piloto	120.000€			
Allan J.Katz	66.667€			
Rosa García	101.667€			
José Morgado	101.667€			
Kay Mc Call	39.583€			
Joan Avalyn Dempsey	2.446€			
Sub- Total 1	727.030€	869.000€	304.818€	33.700€
Sub- Total 2	727.030€		1.207.518€	
Total		1.934.548€		

El importe total abonado por EDPR en 2022 tanto (i) como remuneración y (ii) como *fee* a EDP en virtud del Contrato de Servicios de Dirección, por los servicios prestados por sus Consejeros como miembros de su Consejo (incluyendo el plan de pensiones) fue de 1.629.730€, lo que está por debajo del importe máximo acordado por la Junta General de Accionistas para 2022 (2.500.000€). Asimismo, los importes totales pagados como *fee* a EDP en virtud del Contrato de Servicios de Dirección por la retribución variable pagada a los Consejeros Ejecutivos en 2022 fue de 304.818 €, lo que también está alineado con el importe máximo acordado por la Junta General de Accionistas a estos efectos (1.000.000€).

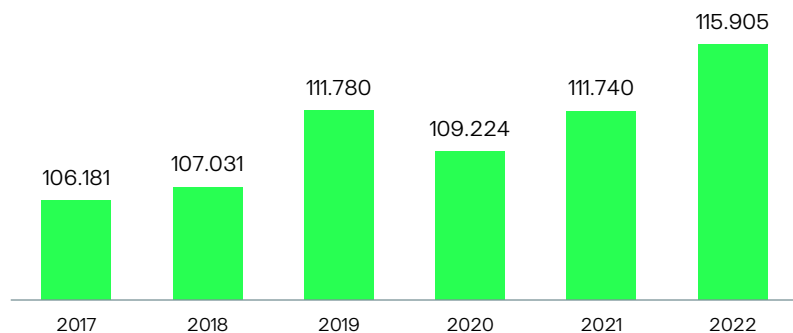
La política retributiva adoptada por EDPR para 2022 incluyó elementos clave para mejorar el desempeño de gestión de una Compañía, no solo centrándose en objetivos a corto plazo, sino que integrando en su resultado los intereses y sostenibilidad de la Empresa y de los accionistas a medio y a largo plazo. Tales elementos son: (i) la determinación de los indicadores de acuerdo con los 6 *clusters* indicados, (ii) las ponderaciones atribuidos a cada uno de los indicadores para el cálculo de la remuneración variable anual y plurianual, (iii) la relevancia asociada al cumplimiento de los mismos, (iv) el período de tres años considerado para la determinación del valor del componente variable plurianual de la remuneración, (v) el diferimiento en tres años del pago del variable plurianual recomendado por CMVM como práctica de buen gobierno, así como el sometimiento de su pago al hecho de que no se hayan producido ilícitos dolosos conocidos después de la evaluación y que pongan en peligro la sostenibilidad del desempeño de la compañía, (vi) el uso de criterios cualitativos orientados a una perspectiva estratégica y de medio plazo en el desarrollo de la Empresa, y (vii) la existencia de un límite máximo para la remuneración variable.

C. Rendimiento de la empresa y media de la retribución de los empleados

Retorno total Accionistas



Remuneración media empleados



Esta información ha sido ajustada siguiendo una mejora en la metodología de cálculo empleada.

D. Remuneración de otras empresas del grupo

Los miembros del Consejo de Administración a cierre de 2022 no reciben pago alguno de ninguna sociedad controlada por EDPR o con relación de grupo ni sujeta a control común.

E. Planes de asignación de acciones y/o opciones sobre acciones

EDPR no tiene ningún Plan de Asignación de Acciones y/o Opciones sobre Acciones.

F. Devolución de una retribución variable

En línea con las prácticas de gobierno corporativo, la Política de Remuneraciones de EDPR incorpora el aplazamiento por un periodo de tres años de la retribución variable plurianual, estando condicionado su pago a la inexistencia de cualquier conducta ilícita dolosa, conocida tras la evaluación y que ponga en peligro el desempeño sostenible de la Compañía.

G. Cumplimiento de la Política aplicable durante 2022

La Política de Remuneraciones para 2021 se aplicó sin excepciones desde su aprobación.

Otras remuneraciones

i) Retribuciones del Presidente de la Junta General de Accionistas

Desde 2021, EDPR decidió adoptar la práctica general seguida con arreglo a la ley personal de la Compañía (la española) que permite que la Junta de Accionistas sea presidida por el Presidente del Consejo de Administración. Por tanto, no se aplica ninguna remuneración adicional por la presidencia de la Junta General de Accionistas, ya que estas funciones son desarrolladas por el Presidente del Consejo de Administración (António Gomes Mota).

ii) Retribución de Auditor Externo en 2022 para EDPR 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 en base a la propuesta de la Comisión de Auditoría, Control y Partes Relacionadas al Consejo de Administración, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. fue nombrado Auditor Externo de EDPR SA por la Junta 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 con CIF B-79031290. La reelección de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. como Auditor Externo de EDPR SA para los años 2021, 2022 y 2023 fue aprobada por la Junta de Accionistas de EDPR el 12 de abril de 2021, y el socio auditor a cargo de EDPR es Iñaki Goiriena.

En julio de 2022, EDPR aprobó un reglamento interno que regula la prestación de servicios y la relación con el Auditor Externo, tanto en lo que respecta a los servicios de auditoría como a los no relacionados con la auditoría que vayan a contratarse, y el procedimiento de información y aprobación que debe aplicarse. Este reglamento también establece los criterios de independencia a tener en cuenta

Cifras 2022

SERVICIO	EUROPA	NORTE AMERICA	LATAM	APAC	TOTAL	%
Auditoría y auditoría legal de cuentas	1.603.000€	1.795.000€	368.000€	994.000€	4.760.000€	94,67%
Otros servicios no relacionados con la auditoría	218.000€	12.000€	38.000€	-	268.000€	5,33%
Total	1.821.000€	1.807.000€	406.000€	994.000€	5.028.000€	100%

El importe de Otros servicios en Europa incluye, entre otros, servicios que se refieren a todo el Grupo, como la revisión del sistema de control interno sobre información financiera y la revisión de la información no financiera relacionada con sostenibilidad incluida en la memoria anual del Grupo EDPR, que se facturan a una empresa europea. Este importe también incluye la revisión limitada a 30 de junio de 2022 de Información Intermedia Consolidada de EDPR y otras revisiones para fines de consolidación del Grupo, que se consideran otros servicios diferentes a los de auditoría de acuerdo con la respectiva regulación local.

El importe total para Europa incluye 857.000 euros de servicios prestados por PricewaterhouseCoopers Auditores S.L., de los cuales 676.000 euros corresponden a servicios de auditoría y 181.000 euros a servicios distintos de la auditoría.

