

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS
2024-2026

A - REGRAS INTRODUTÓRIAS

1. OBJETO

- 1.1. No âmbito das suas competências, a Comissão de Vencimentos tem vindo a trabalhar e a adotar as diligências necessárias de modo a elaborar a política e condições remuneratórias dos membros dos órgãos sociais da REN para o presente mandato nomeadamente mediante a análise de mercado levada a cabo em conjunto com assessores especializados e a apreciação do quadro legal e recomendatório aplicável em matéria remuneratória.
- 1.2. Este documento define a política e regras de remuneração (**“Política de Remunerações”** ou **“Política”**), nos termos dos artigos 26.º-A a 26.ºF do Código dos Valores Mobiliários, dos seguintes membros dos órgãos sociais:
- a) Conselho de Administração (incluindo os membros da comissão executiva e os membros não executivos e da Comissão de Auditoria da REN);
 - b) Mesa da Assembleia Geral; e
 - c) Revisor Oficial de Contas. (doravante os **“Órgãos Sociais”**)

2. Princípios Gerais

- 2.1. A Política de Remunerações da REN deve cumprir os seguintes princípios gerais:
- a) Ser simples, clara, transparente e alinhada com os interesses e a cultura da REN;
 - b) Ser adequada e ajustada à dimensão, condições económicas, natureza, âmbito, estratégia, sustentabilidade e especificidade da atividade da REN;
 - c) Assegurar uma remuneração total, competitiva e equitativa que esteja em linha com as melhores práticas e últimas tendências em Portugal e na Europa, em particular com os *peers* da REN, e que permita atrair, a um custo economicamente justificável pela sua situação, profissionais qualificados, de forma a induzir o alinhamento de interesses com os dos acionistas e contribuir para a estratégia, empresarial e os interesses de longo prazo e para a sustentabilidade da REN – tomando em consideração a riqueza efetivamente criada pela sociedade, a situação económica e a do mercado – e constituir um fator de desenvolvimento de uma cultura de profissionalização de promoção do mérito e de transparência na REN;
 - d) Ser evolutiva, mas não disruptiva; e

e) Incorporar uma componente de remuneração fixa ajustada às funções, disponibilidade, competência e responsabilidades dos Membros do Conselho de Administração;

2.2. A definição desta Política teve em conta as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da REN, através, nomeadamente da relação das remunerações atribuídas aos administradores versus as atribuídas aos restantes colaboradores e à forma como estas evoluíram e ainda através da limitação do aumento das remunerações dos administradores, durante o período do mandato, ao aumento percentual aplicado à remuneração dos trabalhadores.

B - COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA REN

3. Remuneração dos Membros Executivos do Conselho de Administração

3.1. Princípios

3.1.1. No que respeita à remuneração dos Membros Executivos do Conselho de Administração, a Política de Remuneração é baseada nos seguintes princípios:

- a) Competitividade, tendo em conta as práticas do mercado português;
- b) Baseada em critérios objetivos, uniformes, consistentes, justos e equilibrados que premeiem o desempenho;
- c) Avaliação de desempenho de acordo com os deveres e o nível de responsabilidade bem como o desempenho efetivo, assunção de níveis adequados de risco e cumprimento das regras aplicáveis à atividade da REN, tendo ainda em conta o cumprimento do plano estratégico e do orçamento da REN, a gestão de riscos, o funcionamento interno do Conselho de Administração e o contributo de cada membro para o efeito, assim como o relacionamento entre órgãos e comissões da Sociedade;
- d) Incorporação de uma componente de remuneração variável que seja globalmente razoável em relação à componente de remuneração fixa, sem estimular a assunção de riscos excessivos, com uma componente de curto prazo e outra de médio/longo prazo, ambas com limites máximos;
- e) Alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os da Sociedade, a sua sustentabilidade e criação de valor a longo prazo, incluindo através da indexação da remuneração de médio/longo prazo à evolução do preço das ações da REN e a critérios ESG; e

- f) A remuneração variável indexada ao desempenho efetivo da REN, medido contra objetivos específicos, não ambíguos e mensuráveis em linha com os interesses dos *stakeholders* da REN.

3.2. Estrutura da remuneração

3.2.1. A remuneração dos administradores executivos do Conselho de Administração (“Administradores Executivos”) inclui:

- a) uma componente fixa, correspondente ao montante fixo anual (“Remuneração Fixa”); e
- b) uma componente variável, correspondendo esta última a um montante não fixo dependente da avaliação de desempenho, o qual pode variar entre o mínimo de 0% e o máximo de 120% da Remuneração Fixa anual (“Remuneração Variável”).

3.2.2. A Remuneração Variável é composta por uma componente de curto prazo e por uma componente de médio/longo prazo, cada componente correspondendo a 50% da Remuneração Variável, conforme descrito *infra*.

3.2.3. Os membros do Conselho de Administração não deverão celebrar nenhum contrato com a REN ou com terceiros que tenham como objetivo ou cujo efeito seja a mitigação direta do risco inerente à variabilidade da remuneração estabelecida pela REN.

3.3. Remuneração Fixa

3.3.1. A Remuneração Fixa dos Administradores Executivos corresponde a um montante bruto fixo anual de € 401.822,48 (quatrocentos e um mil oitocentos e vinte e dois euros e quarenta oito cêntimos) no caso do Presidente da Comissão Executiva, e € 318.326,96 (trezentos e dezoito mil trezentos e vinte seis euros e noventa e seis cêntimos), no caso dos outros Administradores Executivos, que deverá ser pago em 12 prestações mensais.

3.3.2. Sem prejuízo da limitação no número seguinte, a Remuneração Fixa dos administradores executivos será atualizada, anualmente, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor (IPC), desde que: (i) o IPC não tenha apresentado valores negativos; e (ii) no ano em causa a remuneração fixa não tenha sido aumentada, sendo tal atualização aplicada anualmente de acordo com a equação *infra*:

$$\text{Remuneração Fixa}_{t+1} = \text{Remuneração Fixa}_t * \text{IPC}_t$$

Onde:

$IPC_t = 1 + \text{variação percentual média anual do Índice de Preços no Consumidor estimada desde janeiro e até dezembro do ano anterior (ano t) ao da Assembleia Geral.}$

3.3.3. Em qualquer caso, a atualização da Remuneração Fixa dos administradores executivos não excederá a atualização média aplicada nesse ano à generalidade dos trabalhadores do Grupo REN, sendo ajustado para este valor de atualização sempre que da equação supra resulte um aumento superior ao dos trabalhadores.

3.3.4. A Remuneração Fixa é composta apenas pela remuneração base, não havendo lugar a outra remuneração ou ajudas de custo (*i.e.* despesas de viagem ou subsídio de refeição), sem prejuízo de “*Outros benefícios monetários e não monetários*” descritos na cláusula 3.5. *infra*.

3.4. Remuneração Variável

3.4.1. A Remuneração Variável dos Administradores Executivos é atribuída com base na avaliação de desempenho que é levada a cabo de acordo com a cláusula 3.4.2 *infra*, sendo a relação entre o desempenho e a Remuneração Variável a estabelecida pela cláusula 3.4.2.7 *infra*.

3.4.2. Cálculo da Remuneração Variável com base na Avaliação de Desempenho

3.4.2.1. A avaliação anual de desempenho dos Administradores Executivos para efeitos de concessão de Remuneração Variável é levada a cabo pela Comissão de Vencimentos, sustentando-se na opinião dos principais acionistas da sociedade, bem como dos administradores não executivos, considerando um relatório a preparar pela Comissão de Nomeações e Avaliação até março do ano seguinte, baseado no cumprimento de objetivos predefinidos, cumprimento esse baseado nos *Key Performance Indicators* (“KPIs”), indexados a métricas do plano estratégico da REN.

3.4.2.2. Até final de março de cada ano, a Comissão de Auditoria deverá validar os números que servem de referência à avaliação de cumprimento de KPIs da REN.

3.4.2.3. A avaliação anual de desempenho final e a fixação de Remuneração Variável pela Comissão de Vencimentos deverá estar concluída antes da Assembleia Geral que aprova as contas do exercício em causa, de acordo com o nível de cumprimento dos KPIs definidos em 3.4.2.6 *infra* e fica sujeita à aprovação das contas anuais pela assembleia geral de acionistas nos seus exatos termos.

- 3.4.2.4. A avaliação de desempenho individual relativamente a um Administrador Executivo do Conselho de Administração só será tida em conta quando negativa, caso em que a Remuneração Variável não será atribuída àquele Administrador Executivo.
- 3.4.2.5. A avaliação do desempenho individual de cada um dos membros da Comissão Executiva pela Comissão de Vencimentos, incluirá o contributo de cada membro para o modo de funcionamento do órgão e do relacionamento entre os vários órgãos da Sociedade, sendo para o efeito considerado o relatório preparado pela Comissão de Nomeações e Avaliação e sendo auscultados os membros não executivos do Conselho de Administração.
- 3.4.2.6. Os KPIs da REN são definidos numa base consolidada, da seguinte forma:

Objetivos relacionados com os KPIs da REN	% KPIs
Custo médio da dívida	10%
Rentabilidade do capital investido (ROIC)	10%
Cash flow operacional	25%
Resultado líquido por ação	25%
Financeiros	70%
Qualidade de serviço	15%
Operacionais	15%
Saúde e Segurança	3,75%
Diversidade de género	3,75%
Redução de emissões de gases com efeito de estufa	3,75%
Rating Performance	3,75%
ESG	15%

3.4.2.7. A percentagem de cumprimento global dos objetivos estabelecidos pelo Conselho de Administração relativamente a cada KPI corresponderá a uma certa Remuneração Variável conforme indicado na métrica de Remuneração Variável *infra*:

% de objetivos atingidos	% de Remuneração Fixa a ser concedida como Remuneração Variável
≤ 79,99%	0
80% - 89,99%	20%
90% - 94,99%	40%
95% - 99,99%	80%
100% - 119,99%	100% - 119,99%, proporcionalmente ao nível de cumprimento
≥ 120%	120%

3.4.2.8. A avaliação de desempenho final para efeitos do cálculo da Remuneração Variável é calculada pela média aritmética do grau de atingimento de cada KPI ponderado pelo respetivo peso, sendo este grau de atingimento expresso pela percentagem de Remuneração Fixa a ser concedida como Remuneração Variável e quantificado no quadro expresso em 3.4.2.7. A sua equação é a seguinte:

$$P = \sum_{i=1}^n KPI_i * A_i$$

Onde:

P = Desempenho;

KPI_i = Peso do $i^{\text{ésimo}}$ KPI;

A_i = Grau de atingimento do $i^{\text{ésimo}}$ KPI, isto é, percentagem de Remuneração Fixa a ser concedida como Remuneração Variável global para um dado KPI.

3.4.3. Pagamento da Remuneração Variável

3.4.3.1. Para efeitos de pagamento, a Remuneração Variável é dividida em duas componentes, cada uma correspondendo a 50% do total da Remuneração Variável atribuída por referência ao período anual relevante, nos seguintes termos:

- a) A remuneração variável de curto prazo (“RVCP”), que é atribuída e paga em numerário nos 30 dias após a reunião anual de acionistas que aprova as contas anuais; e
- b) A remuneração variável a médio/longo prazo (“RVMLP”) que é atribuída e paga de acordo com os termos e condições estabelecidos infra.

3.4.4. Remuneração variável de médio/longo prazo

3.4.4.1. A RVMLP:

- a) Deve ser atribuída em Unidades de Remuneração (“UR”);
- b) O número de UR é calculado pela divisão do valor atribuído à RVMLP pelo valor unitário da UR, o qual é calculado de acordo com a alínea c) infra;
- c) O valor de cada UR para efeitos de RVMLP será igual à média do preço de fecho das ações da REN no mercado Euronext Lisbon nos 30 dias antes da data da assembleia geral de acionistas que aprova as contas anuais do exercício relevante;
- d) O valor de cada UR será ajustado, ao longo do tempo e após o seu cálculo inicial, num montante igual ao *Total Shareholder Return (TSR)* das ações da REN e o número ou valor das URs atribuídas pode ser ajustado de acordo com os factos/eventos societários que afetem as ações da REN (tais como *stock splits*, *reverse stock splits*, redução do valor nominal de ações, redução de capital social, entre outras), de forma a obter uma remuneração financeiramente equivalente à efetiva titularidade de um número de ações igual às URs inicialmente atribuídas;
- e) O pagamento de RVMLP deverá ser efetuado em numerário e será diferido durante um período de três anos após a data de atribuição, sendo pago um terço por ano, com início no ano após a atribuição. A RVMLP é paga em cada ano nos 30 dias a contar da data da assembleia geral de acionistas que aprova as contas de cada exercício. Isto é, admitindo que a atribuição da RVMLP relativa ao exercício do ano t é feita na AG que ocorre no ano t+1, o pagamento é diferido para os anos t+2, t+3 e t+4;
- f) Caso as ações da REN deixem de estar admitidas à negociação, o valor das URs a serem pagas depois de tal exclusão de negociação será (i) o preço oferecido numa oferta pública de aquisição, caso tenha sido esta a razão da exclusão em bolsa ou (ii) o último preço de fecho de mercado, noutras situações.
- g) O direito de cada Administrador Executivo ao pagamento de RVMLP está condicionado:
 - (i) Ao desempenho positivo da REN durante o período em questão, o que significa que a situação líquida consolidada nos anos t+1, t+2 e t+3, excluídos quaisquer movimentos extraordinários ocorridos após o termo do ano t, e abatida, para cada exercício, de um valor correspondente a um *payout* de 40% sobre o lucro líquido apurado nas contas consolidadas de cada período de diferimento

(independentemente do *payout* efetivo), deve ser superior à apurada no termo do exercício t.

Para estes efeitos, consideram-se movimentos extraordinários, no período que medeia entre o ano t e t+3, nomeadamente, aumentos de capital, compra ou venda de ações próprias, distribuição extraordinária de lucros, *payout* anual diferente de 40% do resultado consolidado do respetivo exercício ou outros movimentos que, afetando a situação líquida, não derivem dos resultados operacionais da Sociedade. A situação líquida dos anos t+1, t+2 e t+3 deve ser apurada com base nas regras de contabilidade aplicáveis ao exercício t, para garantir a comparabilidade.

- (ii) À não violação pelo Administrador Executivo de quaisquer regras imperativas aplicáveis à REN, sejam elas legais, regulatórias ou internas; e
- (iii) À não ocorrência de qualquer Evento de Extinção, conforme descrito *infra*.

3.4.4.2. Eventos de Extinção e tratamento dos mesmos

- a) Caso algum Administrador Executivo cesse o mandato antes do seu termo e durante um período de avaliação, a Remuneração Variável proporcional relativa ao período económico em que exerceu funções a que se refere a avaliação será devida, exceto se a cessação for originada por ou for imputável a esse Administrador Executivo.
- b) Caso algum Administrador Executivo cesse o seu mandato após o final do período a que se refere a avaliação mas antes da data de atribuição, a Remuneração Variável será devida, exceto se a cessação resultar de um Evento de Extinção.
- c) Caso um Administrador Executivo termine a sua relação profissional com a REN devido a outros factos que não sejam qualificados como um Evento de Extinção, a cessação não deverá levar à perda da RVMLP já concedida mas ainda não paga. Neste caso, a REN pode acordar com o Administrador Executivo que a RVMLP será paga no momento da cessação da relação profissional, caso em que a condição de desempenho positivo da REN *supra* deverá ser baseada no desempenho da REN até esse momento.
 - (i) Os seguintes acontecimentos são considerados Eventos de Extinção para efeitos desta Política: (i) cessação do vínculo profissional por destituição com justa causa do Administrador Executivo; e (ii) incumprimento ou violação materiais por parte do Administrador Executivo.

3.4.5 Cláusulas *malus* e *clawback*

O direito à remuneração variável e ao seu efetivo pagamento fica condicionado à não realização pelos membros executivos de quaisquer atos ilícitos dolosos conhecidos, após a realização da avaliação, e do qual resultou uma condenação judicial do(s) membro(s) executivo(s) que determine a necessidade de

reformulação das contas, com registo de diminuições patrimoniais. Verificando-se o acima exposto a remuneração variável paga durante o período da prática dos factos, vencida ou atribuída, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensação dos danos causados à Sociedade

3.5. Outros benefícios monetários e não monetários

3.5.1. Aos Administradores Executivos são assegurados os meios de comunicação e de transporte destinados ao regular exercício das suas funções, bem como um seguro de saúde, um seguro de vida e um seguro de acidentes pessoais nos termos seguintes:

- a) Política automóvel, definindo-se um plafond total (excluindo IVA) para viatura de € 83.500,00 para o Presidente da Comissão Executiva e de € 72.500,00 para os restantes administradores executivos. Adicionalmente são assegurados os custos com os combustíveis, o seguro e manutenção da viatura;
- b) Seguro de saúde, para o administrador executivo/cônjuge ou equiparado e descendente ou equiparado;
- c) Seguro de vida, com um capital equivalente a 28 meses de remuneração fixa;
- d) Seguro de acidentes pessoais, com um capital equivalente a 28 meses de remuneração fixa.

3.5.2. Não serão atribuídos quaisquer outros benefícios aos Administradores Executivos, incluindo quaisquer benefícios de reforma ou pensões.

3.5.3. Em caso de destituição sem justa causa ou renúncia por acordo de um Administrador Executivo, não será devida compensação, além da legalmente devida,

3.5.4. Sem prejuízo do referido no ponto supra poderão ser celebrados compromissos escritos de não concorrência e reserva de informação com membros executivos dos órgãos de administração, por um período de dois anos, que impossibilitem a atividade nos setores da eletricidade, gás e hidrogénio, nas geografias onde a REN opere, e que contemplem uma compensação em contrapartida desta obrigação de não concorrência e reserva de informação, após a cessação de funções, independentemente da respetiva causa, mas com exclusão de justa causa, no valor de um ano de remuneração fixa mais variável de curto e médio e longo prazo (na base dos objetivos serem cumpridos a 100%). Este compromisso escrito de não concorrência só é aplicável após o primeiro ano do primeiro mandato.

4. Remuneração dos Administradores não Executivos (incluindo membros da Comissão de Auditoria)

- 4.1. Relativamente aos restantes membros do Conselho de Administração da REN, incluindo os membros do órgão de fiscalização (Comissão de Auditoria) a política de remuneração é orientada pelo objetivo central de compensar a dedicação e a responsabilidade exigidas para o desempenho das respetivas funções.
- 4.2. Aos Administradores Não Executivos do Conselho de Administração é atribuída uma remuneração correspondente a um montante anual fixo, pago em duodécimos mensais, do seguinte modo:
- a) Vice-presidente do Conselho de Administração o montante bruto de € 83.495,56 (oitenta e três mil quatrocentos e noventa e cinco euros e cinquenta e seis cêntimos);
 - b) Presidente da Comissão de Auditoria, o montante bruto de € 78.277,16 (setenta e oito mil duzentos e setenta e sete euros e dezasseis cêntimos);
 - c) Restantes membros da Comissão de Auditoria, o montante bruto de € 62.621,76 (sessenta e dois mil seiscentos e vinte e um euros e setenta e seis cêntimos); e
 - d) Restantes membros do Conselho de Administração, o montante bruto de € 45.000 (quarenta e cinco mil euros).
- 4.3. Os membros da Comissão de Ética e Governo Societário, da Comissão de Nomeações e Avaliação e da Comissão de Sustentabilidade auferirão a seguinte remuneração adicional a partir da respetiva nomeação:
- a) Presidente: € 7.000,00 (sete mil euros); e
 - b) Demais membros das respetivas comissões: € 4.500,00 (quatro mil e quinhentos euros).
- 4.4. Caso o Presidente do Conselho de Administração e/ou o Presidente da Comissão Executiva faça(m) parte de alguma das mencionadas comissões, não receberá(ão) qualquer remuneração adicional pelo exercício desta função.
- 4.5. A Remuneração dos administradores não executivos será atualizada de acordo o IPC de acordo com os termos e condições definidos *supra* para a atualização da remuneração fixa dos administradores executivos.
- 4.6. A remuneração de Membros Não Executivos do Conselho de Administração é composta exclusivamente pela remuneração fixa acima referida à qual não acresce o pagamento de quaisquer prémios relacionados com o desempenho da REN, ou o pagamento de quaisquer

ajudas de custo, subsídios ou benefícios (tais como benefícios de reforma antecipada ou planos de pensão ou outros similares).

- 4.7. Salvo oposição expressa de algum dos Administradores, os valores acima referidos serão objeto de dedução dos encargos com o seguro obrigatório de responsabilidade civil a cargo dos Administradores.

5. Remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral

- 5.1. Os membros da Mesa da Assembleia Geral irão auferir uma remuneração correspondente a um montante fixo anual, nos seguintes termos:
- a) Presidente, o montante bruto de € 15.000 (quinze mil euros);
 - b) Vice-Presidente o montante bruto de € 5.000 (cinco mil euros); e
 - c) Secretário, o montante bruto de € 3.000 (três mil euros).

6. Remuneração do Revisor Oficial de Contas

- 6.1. A remuneração do Revisor Oficial de Contas será proposta pela Comissão de Auditoria, abrangerá o trabalho de revisão e certificação legal das contas da REN, será contratualizada em normais condições de mercado e não será, em caso algum, relacionada com o desempenho da REN.

7. Contratos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização

- 7.1. A REN não celebrou acordos ou contratos com os membros dos órgãos de administração e fiscalização, com exceção do Revisor Oficial de Contas (neste caso a a Ernst & Young - Audit e Associados, SROC, S.A.), com quem celebra para cada mandato (i) um contrato de prestação de serviços, bem como (ii) um “Acordo global sobre serviços a prestar ao Grupo REN”.
- 7.2. No contrato de prestação de serviços, é acordado que o contrato pode ser revogado por qualquer uma das partes, mediante aviso prévio de 60 (sessenta) dias. Em caso de revogação, os honorários e despesas incorridas até essa data deverão ser imediatamente liquidados.
- 7.3. Não são atribuídos quaisquer outros benefícios aos órgãos sociais para além dos previstos na presente política, incluindo quaisquer benefícios de reforma ou pensões.

8. Entrada em vigor

Esta política de remuneração entra em vigor na data da sua aprovação pela Assembleia Geral e deverá ser revista no início de cada mandato e sempre que ocorra uma alteração relevante da

política de remuneração vigente. Caso a proposta apresentada pela Comissão de Vencimentos não seja aprovada, a Comissão de Vencimentos deverá apresentar uma nova proposta na Assembleia Geral seguinte.

9. Publicação

Esta política de remuneração deverá ser publicada no sítio da Internet da REN após a sua aprovação pela Assembleia Geral, compreendendo os resultados da votação e a respetiva data de aprovação, devendo permanecer disponível ao público, gratuitamente, enquanto estiver em vigor.

10. Conflitos de Interesses

À definição, revisão e aplicação desta Política são aplicáveis as normas internas da REN relativas à prevenção de conflitos de interesses, devendo os membros dos vários órgãos e comissões envolvidos no processo informar de imediato o presidente do respetivo órgão ou comissão, ou a Comissão de Auditoria, no caso do respetivo presidente, sobre quaisquer factos que possam constituir ou originar conflito entre os seus interesses e os interesses da REN ou de pessoa a remunerar / avaliar, e, em caso de conflito, não interferir no respetivo processo de decisão.

A Comissão de Vencimentos

João Duque

José Galamba de Oliveira

Fernando Neves de Almeida