

**REN – Redes Energéticas Nacionais, SGPS, S.A. (“REN”)**

<b>Política de Seleção e Diversidade</b>	<b>Selection and Diversity Policy</b>
<p>A presente política estabelece os princípios orientadores atendidos pela Comissão de Nomeações e Avaliações da REN na assistência a prestar no processo de identificação e seleção de potenciais candidatos para o Conselho de Administração da REN.</p> <p>No âmbito das suas competências, cabe em particular à Comissão de Nomeações e Avaliações, a elaboração de recomendações sobre as qualificações, conhecimentos, independência e experiência profissional exigidas para os membros do Conselho de Administração nos termos do seu Regulamento.</p> <p>A presente Política de Seleção e Diversidade constitui uma referência valorativa para a elaboração e compreensão das recomendações veiculadas, sem prejuízo das regras legais e estatutárias, em particular em matéria de incompatibilidades, independência e conflitos de interesses.</p> <p>Pretende-se assim assegurar o cumprimento das melhores práticas de governo societário, consubstanciado numa política orientadora de seleção que integre e compatibilize atributos individuais com requisitos de diversidade (com particular atenção à diversidade de género), enquanto vetor essencial ao desenvolvimento profissional, eficiência e competitividade da organização.</p>	<p>This policy establishes the guiding principles followed by REN’s Nominations and Appraisals Committee in assisting with the process to identify and select potential candidates for REN’s Board of Directors.</p> <p>The responsibilities of the Nominations and Appraisals Committee particularly include drawing up recommendations on the qualifications, knowledge, independence and professional experience required for members of the Board of Directors under the terms of its Regulations.</p> <p>This Selection and Diversity Policy provides a reference for drawing up and understanding the recommendations issued, without prejudice to the law and the Articles of Association, in particular regarding incompatibilities, independence and conflicts of interest.</p> <p>The aim is thus to ensure compliance with the best corporate governance practices, embodied in a guiding selection policy that integrates and reconciles individual attributes with diversity requirements (with special focus on gender diversity), as a key driver in the professional development, efficiency and competitiveness of the organization.</p>
<p><b>Orientações quanto ao perfil individual dos candidatos</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Os órgãos sociais da REN deverão ser compostos por membros que reúnam, individual e coletivamente, competências técnicas e profissionais</li></ol>	<p><b>Guidelines on the individual profile of candidates</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. REN's governing bodies must be composed of members who, individually and collectively, have the technical and professional skills</li></ol>

adequadas à função a desempenhar, suportadas em habilitação acadêmica ou formação especializada e experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade, a dimensão e a estratégia da REN.

2. Cada um dos membros dos órgãos sociais da REN deve ser capaz de compreender o funcionamento e a atividade da REN, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta, analisar e contribuir para a discussão construtiva das decisões a tomar.
3. Os membros dos órgãos sociais da REN devem gozar de reconhecida integridade, ética e valores profissionais e pessoais que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, cumprir pontualmente as suas obrigações e ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado.
4. Os membros dos órgãos sociais da REN devem ter características que permitam o exercício das suas funções com isenção, tendo em vista o melhor interesse das sociedades do grupo REN e de modo a prevenir o risco de sujeição a influências indevidas de outras pessoas ou entidades.
5. Na avaliação da disponibilidade dos membros dos órgãos sociais, devem ser tidas em conta as exigências particulares do cargo e a natureza, escala e complexidade da atividade da REN.

#### **Orientações transversais em matéria de diversidade**

which are appropriate for the role to be performed, supported by academic qualifications or specialized training and professional experience with a duration and levels of responsibility that are in line with REN's characteristics, complexity, size and strategy.

2. Each member of REN's governing bodies must be able to understand REN's business and how the company operates, assess the risks to which it is exposed, and assess and contribute to a constructive discussion of the decisions to be taken.
3. Members of REN's governing bodies must have recognized integrity, ethics and professional and personal values that demonstrate their ability to decide in a balanced and judicious manner, comply promptly with their obligations and behave in a manner compatible with maintaining market confidence.
4. Members of REN's governing bodies must be able to carry out their duties in an unbiased manner to protect the best interests of REN group companies and prevent the risk of being subject to undue influence from other people or entities.
5. When assessing the availability of members of the governing bodies, the specific requirements of the job and the nature, scale and complexity of REN's business must be taken into account.

#### **Cross-cutting diversity guidelines**

Tendo em atenção que a diversidade é considerada na REN como um valor que agrega maior eficiência e poder de crítica, criatividade e inovação, na seleção de candidatos a membros dos órgãos sociais, deverá ser adequadamente promovida a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício daquelas funções.

Tendo presente estes objetivos, devem seguir-se os seguintes princípios no processo de seleção e recomendação de candidatos:

1. Promoção da igualdade de oportunidades perante a diversidade consistente com as políticas previstas no quadro legal e regulamentar em vigor na matéria, bem como as melhores práticas do mercado.
2. Assegurar uma representação de género adequada, garantindo o cumprimento das normas legais na matéria, com base nas competências, aptidões, experiência e qualificações individuais de cada candidato.
3. A formação e experiência prévias dos candidatos, quando analisada coletivamente, deverá permitir uma combinação equilibrada de conhecimentos nas áreas de gestão, energia, engenharia, finanças, contabilidade, direito, governo societário, mercado de capitais, relações com os investidores, gestão de riscos, auditoria, tecnologias de informação, responsabilidade social corporativa, ambiente e sustentabilidade.
4. Não discriminação em razão do nascimento, raça, género, religião, estado civil, orientação sexual, ou qualquer outra circunstância pessoal ou social ou condição distinta do

At REN, diversity is considered as a value that brings together greater efficiency, challenge, creativity and innovation in the selection of candidates for members of governing bodies. As such, the diversity of qualifications and skills necessary for performing the respective duties should be appropriately promoted.

With these objectives in mind, the following principles should be followed in the candidate selection and recommendation process:

1. Promotion of equal opportunities in the face of diversity consistent with the policies provided for in the legal and regulatory framework in force as well as those reflected by market best practices.
2. Ensuring appropriate gender representation, guaranteeing compliance with legal requirements, based on the individual skills, aptitudes, experience and qualifications of each candidate.
3. The candidates' previous training and experience, when assessed collectively, should allow for a balanced mix of knowledge in the areas of management, energy, engineering, finance, accounting, law, corporate governance, capital markets, investor relations, risk management, auditing, information technology, corporate social responsibility, the environment and sustainability.
4. Non-discrimination with respect to birth, race, gender, religion, marital status, sexual orientation, or any other personal or social circumstance or condition while safeguarding

cumprimento dos requisitos de competência e capacidade exigíveis para o exercício do cargo.

5. Promoção de um equilíbrio entre, por um lado, a experiência e maturidade e, por outro, a juventude e a energia necessárias ao dinamismo e ao acelerado ritmo de inovação inerentes aos setores de atividade da REN.

Em súmula, a composição dos órgãos sociais deve espelhar uma diversidade interpretada num sentido amplo, que englobe as suas várias perspetivas e tenha em conta as especificidades da REN e do seu Grupo, por forma a alcançar os objetivos de eficiência, excelência, inovação e dinamismo ao nível dos seus órgãos sociais e funções por estes desempenhadas.

compliance with the competence and capacity requirements required for performing the duties in question.

5. Promoting a balance between, on one hand, experience and maturity and, on the other, the youth and energy necessary for the dynamics and speed of innovation inherent to REN's business.

In summary, the composition of the governing bodies should reflect diversity interpreted in a broad sense, encompassing its different perspectives while taking into account the specificities of REN and the REN Group, in order to achieve the goals of efficiency, excellence, innovation and dynamism in its governing bodies and the duties they perform.