



**EDP RENOVÁVEIS, S.A.**

**RELATÓRIO SOBRE A PROPOSTA DE ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE  
REMUNERAÇÕES 2023-2025 DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EDP  
RENOVÁVEIS, S.A.**

**EMITIDO PELA COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES NA SUA  
REUNIÃO DE 21 DE FEVEREIRO DE 2024**

---

## **1. OBJETO DO PRESENTE RELATÓRIO**

A Comissão de Nomeações e Remunerações (doravante, a “**Comissão**”) da EDP Renováveis, S.A. (doravante, “**EDPR**” ou a “**Sociedade**”, indistintamente) emite o presente Relatório em relação à proposta de atualização da Política de Remunerações do Conselho de Administração da EDPR correspondente ao período 2023-2025 (doravante, “**Política de Remuneração**”), a qual foi aprovada pela Assembleia Geral Ordinária de Acionistas realizada em 31 de março de 2022 e posteriormente modificada em 4 de abril de 2023 em cumprimento do disposto no artigo 529 novodecies.1 do Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julho, pelo qual se aprova o texto consolidado da Lei de Sociedades Espanhol (doravante, a “**Lei de Sociedade de Capital**”).

## **2. FUNDAMENTAÇÃO DA PROPOSTA DE MODIFICAÇÃO**

Por ocasião desta mesma reunião, a presente Comissão emitiu um relatório no qual se refere, entre outros pontos, às renúncias apresentadas pela Sra. Vera de Moraes Pinto Pereira Carneiro e Sra. Ana Paula Garrido de Pina Marques, as duas únicas Administradoras “Dominicais” do Conselho de Administração da Sociedade, que devido à expiração dos seus mandatos expressaram a sua vontade, por razões profissionais e pessoais de não serem novamente propostas para reeleição nos seus cargos por um novo período de três (3) anos. Conforme indicado no referido relatório, a Sra. Vera de Moraes Pinto Pereira Carneiro e a Sra. Ana Paula Garrido de Pina Marques apresentarão as suas respetivas renúncias em datas próximas, com efeitos no dia de realização da próxima Assembleia Geral Ordinária de Acionistas.

Adicionalmente, em resultado das renúncias apresentadas pelas referidas Administradoras “Dominicais” e da renúncia apresentada pelo Sr. Acácio Liberado Mota Piloto, na qualidade de Administrador Independente, a referida proposta e relatório referem a modificação da composição do Conselho de Administração com a consequente redução dos seus membros. Neste sentido, tais modificações implicariam inevitavelmente um aumento da carga de trabalho para os administradores não executivos, que ocupam os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Presidentes das suas comissões delegadas, desempenhando um papel preponderante enquanto responsáveis máximos pelo funcionamento eficiente de tais órgãos; bem como para os membros do Conselho de Administração e de cada uma das suas comissões delegadas.

Em resultado do exposto, e tendo em conta que a remuneração dos Administradores Não-Executivos não foi aumentada nos últimos três (3) exercícios, e tendo em conta o previsível aumento do volume de trabalho em resultado da proposta de redução do número de membros do Conselho de Administração, com o grau de envolvimento e dedicação que tal exigirá dos Administradores não-executivos, esta Comissão acordou propor o aumento da sua remuneração de acordo com o seguinte esquema:

- Aumentar a remuneração do Presidente do Conselho de Administração para € 265.000€.
- Aumentar a remuneração dos membros do Conselho de Administração para 75.000€.
- Aumentar a remuneração do Presidente da Comissão de Auditoria, Controlo e Partes Relacionadas para 65.000€.
- Aumentar a remuneração dos membros da Comissão de Auditoria, Controlo e Partes Relacionadas para 30.000€.
- Aumentar a remuneração do Presidente da Comissão de Nomeações e Remunerações para 25.000€.
- Aumentar a remuneração dos membros da Comissão de Nomeações e Remunerações para 20.000€.
- Aumentar a remuneração do Presidente da Comissão de Ambiente, Social e de Governação Corporativa para 25.000€.
- Aumentar a remuneração dos membros da Comissão de Ambiente, Social e de Governação Corporativa para 20.000€.

Isto representa, em termos absolutos, um aumento de cerca de 15% em relação à remuneração total recebida pelos administradores não-executivos para todos os itens acima mencionados, e também em termos absolutos não aumenta o custo total do Conselho de Administração.

Em virtude do suprarreferido, considerou-se apropriado atualizar o texto da Política de Remunerações (i) eliminando as referências aos Administradores “Dominicais” não executivos e à sua remuneração, atendendo que as renúncias da Sra. Vera de Moraes Pinto Pereira Carneiro e Sra. Ana Paula Garrido de Pina Marques produzirão efeitos a partir da data da próxima Assembleia Geral de Acionistas, após a qual não existirá nenhum Administrador que detenha a categoria de *Dominical*; e (ii) ajustando o seu conteúdo aos montantes propostos para proceder ao aumento da remuneração do Presidente do Conselho de Administração, bem como dos Presidentes das Comissões delegadas.

Da mesma forma, deseja-se incluir a possibilidade de que, a proposta da CNR, o Conselho de Administração possa decidir que os dois administradores executivos recebam diretamente da EDPR a totalidade ou parte da remuneração atualmente recebida pela EDP a título de *management fee*, reduzindo-a no montante correspondente, sem que tal represente, em qualquer caso, a modificação dos valores previstos na presente Política de Remuneração para tais funções executivas.

Finalmente, embora o peso agregado dos critérios qualitativos e quantitativos utilizados para determinar a remuneração variável anual e plurianual dos

Administradores Executivos seja mantido em 90% e 10%, respetivamente, propõe-se ajustar a Política de Remunerações para refletir o peso de certos indicadores-chave que compõem os critérios quantitativos, de modo que o montante total de todas as ponderações represente integralmente 90%, ao invés dos 80% que representavam até o momento. Para este fim, regista-se que a ponderação a seguir é aquela que foi aplicada durante o exercício de 2023 e será aplicada durante a vigência da presente Política de Remunerações.:

- Indicadores chave e a sua ponderação para a remuneração variável anual:
  - Quantitativos: 90%.
    - Crescimento: Lucros recorrentes por ação (25%).
    - Retribuição ao acionista: Rentabilidade Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities e S&P Clean Energy (25%).
    - Solidez do balanço patrimonial: Fundos de Operações / Dívida Líquida (10%).
    - Eficiência operacional: Core OPEX/MW ajustado (10%).
    - ESG (20%): Desempenho no *Dow Jones Sustainability Index* (10%), Índice de frequência total (5%) Resultados de Pesquisa de Clima (5%).
  - Qualitativos: 10% (apreciação desenvolvida pela CNR)
    - Aplicação do plano de negócios no exercício (2,5%).
    - Gestão de equipa (2,5%).
    - Trabalho em equipa (2,5%).
    - Gestão de grupos de interesse (2,5%).
- Indicadores chave e sua ponderação para a remuneração variável plurianual seriam os seguintes:
  - Quantitativos: 90%
    - Crescimento: Lucros recorrentes por ação (25%).
    - Retribuição ao acionista: Rentabilidade Total para o Acionista vs Eurostoxx Utilities e S&P Clean Energy (40%).
    - ESG (25%): Total de MW renováveis construídos (20%), Desempenho no Bloomberg Gender Equality Index (5%).
  - Qualitativos: 10% (apreciação desenvolvida pela CNR)

- Estratégia e Execução (2,5%).
- Desenvolvimento do empregado (2,5%).
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalho (2,5%).
- Gestão de grupos de interesse (2,5%).

Como resultado, a Comissão considera necessário propor à Assembleia Geral Ordinária de Acionistas, que deverá ocorrer, provavelmente, a 4 de abril de 2024, em primeira convocação, ou a 15 de abril de 2024, em segunda convocação (doravante designada como "**Assembleia Geral de Acionistas 2024**"), a modificação do item 2 da Política de Remunerações (Estrutura e componentes aplicáveis).

Uma vez aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas 2024, as modificações propostas à Política de Remunerações entrarão em vigor a partir da mesma data de sua aprovação.

O esquema remuneratório dos Administradores originalmente previsto na Política de Remunerações não sofre qualquer variação. Além disso, as atualizações propostas na remuneração dos membros e Presidente do Conselho de Administração, bem como dos membros e Presidentes de suas comissões delegadas, não implicam, em nenhum caso, exceder o montante máximo de remuneração para o Conselho de Administração aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas na sua reunião de 13 de maio de 2008.

Após a aprovação, se for o caso, da presente proposta pela Assembleia Geral de Acionistas de 2024, a Política de Remunerações terá a redação cujo texto consolidado se encontra anexado como **Anexo I**. Para fins informativos, é junto em anexo também como **Anexo II** uma comparação entre o texto vigente e a proposta de atualização da Política de Remunerações, incorporando as atualizações propostas consistentes na modificação do item 2 da Política de Remunerações (Estrutura e componentes aplicáveis).

### **3. OPINIÃO DA COMISSÃO DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÕES**

Como consequência do exposto anteriormente, a Comissão de Nomeações e Remunerações concorda por unanimidade em informar favoravelmente ao Conselho de Administração da Sociedade para apresentar à próxima Assembleia Geral de Acionistas de 2024 a proposta de atualização da Política de Remunerações nos termos que constam no Anexo I deste relatório, para que a mesma entre em vigor na Sociedade a partir da data de sua aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas de 2024 até o término de sua vigência em 2025.

Em Madrid, no dia 21 de fevereiro 2024

\* \* \* \* \*



## **ANEXO I**

**TEXTO CONSOLIDADO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES 2023-2025 DO  
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EDP RENOVÁVEIS, S.A.  
INCORPORANDO AS ATUALIZAÇÕES PROPOSTAS**



## **ANEXO II**

### **COMPARAÇÃO ENTRE O TEXTO VIGENTE E A PROPOSTA DE ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO 2023-2025 DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EDP RENOVÁVEIS, S.A.**