



ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A.

14 de Abril de 2021

Handwritten marks: a vertical line, a checkmark, a plus sign, and a checkmark.

Proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais

Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 26.º-A, 26.º-B e 26.º-C do Código dos Valores Mobiliários, na redacção dada pela Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que transpõe para o direito interno português a Directiva (UE) n.º 2017/828 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Maio de 2017, e no artigo 11.º, n.º 2, alínea d) dos Estatutos da EDP – Energias de Portugal, S.A. (“EDP” ou “Sociedade”) cumpre à Comissão de Vencimentos submeter à Assembleia Geral da Sociedade uma proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais.

Os Estatutos da Sociedade da EDP dispõem, no seu artigo 8.º, n.º 1, que são Órgãos Sociais da Sociedade:

- a) A Assembleia Geral (AG);
- b) O Conselho Geral e de Supervisão (CGS);
- c) O Conselho de Administração Executivo (CAE);
- d) O Revisor Oficial de Contas (ROC).

Por outro lado, os Estatutos da Sociedade prevêem ainda a existência de outros Órgãos Sociais, com dignidade estatutária:



- a) O Conselho de Ambiente e Sustentabilidade (CAS);
- b) A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral e, no seio do CGS, uma Comissão para as Matérias Financeiras, que nos Estatutos assume igualmente a designação de Comissão de Auditoria;
- c) A Mesa da Assembleia Geral.

Handwritten marks: a stylized signature or symbol, a plus sign, and a checkmark.

Compete, assim, à Comissão de Vencimentos, eleita em Assembleia Geral, fixar as remunerações dos membros dos seguintes órgãos sociais: Mesa da Assembleia Geral, Presidente e membros do CGS, Revisor Oficial de Contas e Conselho de Ambiente e Sustentabilidade. A Comissão para as Matérias Financeiras, ou Comissão de Auditoria, é tratada juntamente com as outras Comissões do CGS.

Considerando a competência desta Comissão, as suas atribuições são consideravelmente mais limitadas, e apenas visam definir remunerações fixas, pelo que não são aqui aplicáveis as determinações legais e outras relativas a remunerações variáveis, com as suas diversas dimensões, sem prejuízo do necessário alinhamento, subjacente aos princípios enformadores de políticas de remuneração, ancorados, designadamente no Plano de Negócios da EDP para o período 2021-2025.

Na elaboração do presente documento tomaram-se em consideração os seguintes factores:

- (i) Existe uma renovação dos órgãos sociais com alguma profundidade, sendo de realçar a diminuição do número de membros do Conselho Geral de Supervisão;
- (ii) A experiência tem demonstrado que as funções são cada vez mais exigentes e complexas, o que obriga a uma maior disponibilidade deste órgão, sendo de realçar que, no ano de 2020, ao invés das onze reuniões anuais que habitualmente se realizavam, ocorreram dezanove;



1
7
2

- (iii) A remuneração dos órgãos sociais, com excepção da remuneração do Presidente do CGS, não sofreu qualquer alteração desde 2009 sendo que, nesse ano, existiu uma redução relativamente ao mandato 2006/2008;
- (iv) A remuneração tem ainda de ter em consideração comparáveis de mercado e ser suficientemente atractiva e ajustada à responsabilidade das funções;
- (v) A actual remuneração dos vogais do CGS está, pelas razões supra-referidas, muito abaixo dos comparáveis de mercado, designadamente no sector em que opera a EDP.

Assim, propõe-se que a Assembleia Geral aprove a seguinte proposta de Política de Remuneração dos Órgãos Sociais.

I. Enquadramento relativo à Política de Remuneração da EDP

A presente proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais cumpre o disposto na Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto e incorpora os princípios de *corporate governance* prescritos no Código de Governo Societário do IPCG adoptado pela EDP, enquadrando-se nas directrizes que têm vindo a ser definidas pelos accionistas de referência da Sociedade, as quais são formuladas de acordo com as referidas regras e recomendações aplicáveis e com as melhores práticas existentes no sector.

É de salientar, como já referido, que a presente proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais possui um âmbito necessariamente limitado e reduzido, uma vez que a definição da política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo se encontra a cargo da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão.



↳
+5
6

Assim sendo, não configuram no escopo da presente proposta de Política de Remuneração eventuais remunerações variáveis a administradores, remunerações com base em acções ou qualquer outro complemento remuneratório, matéria que é da competência da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão. Por essa razão, revelam-se insusceptíveis de aplicação, nesta sede, várias disposições legais decorrentes da Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que incidem sobre as referidas matérias, nomeadamente, as prescritas nos números 3 e 4 do artigo 26.º-C.

I.1. Descrição do Processo Decisório

Na definição da Política de Remuneração são formuladas propostas destinadas a assegurar que as remunerações são adequadas, contribuem para a estratégia empresarial e para a sustentabilidade da EDP e reflectem o perfil de risco e os objectivos e interesses de longo prazo da EDP, mostrando-se ainda conformes às normas legais, aos princípios e às recomendações nacionais e internacionais pertinentes.

A Comissão de Vencimentos está também atenta aos referenciais de mercado, na sequência de estudos de “*benchmark*”, oportunamente realizados.

Também na definição dessa política, a Comissão tem mantido interacções quer com membros dos órgãos sociais relevantes quer com *stakeholders* da Sociedade.

A Comissão de Vencimentos desenvolve mecanismos de prevenção e de gestão de conflitos de interesses, nos termos previstos no artigo 10.º dos Estatutos da EDP, observando as seguintes regras essenciais:



- i) Quando um membro da Comissão de Vencimentos esteja numa situação de conflito de interesses efectiva ou aparente numa decisão a ser tomada por este órgão, deve informar previamente a Comissão sobre os factos que possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e o interesse social.
- ii) Na situação referida no número anterior, o membro da Comissão de Vencimentos deve abster-se de participar e de votar na reunião em que o tema seja discutido e votado, sem prejuízo do dever de prestação de informações e esclarecimentos que a Comissão ou os respectivos membros lhe solicitarem.

Importa ainda referir que, nos termos estatutários, a Comissão é composta por uma maioria de membros independentes.

II. Princípios Orientadores

A Comissão de Vencimentos fundou as suas decisões em matéria de política remuneratória nos seguintes principais princípios orientadores:

- i) Definição de uma política simples, clara, compreensível, transparente e alinhada com a cultura da EDP, de modo a que a prática remuneratória se possa basear em critérios uniformes, consistentes, justos e equilibrados.
- ii) Definição de uma política consistente com uma gestão e controlo de risco eficaz, para evitar a exposição excessiva ao risco e aos conflitos de interesses e procurando a coerência com os objectivos e valores de longo prazo da Sociedade.
- iii) Avaliação e estímulo de uma actuação criteriosa em que o mérito deve ser devidamente recompensado, assegurando níveis de homogeneidade compatíveis com



↓
+
h

a necessária coesão do CGS, sem deixar de ter também em conta a situação económica e financeira da empresa e do país, ainda que a EDP actue numa escala global.

- iv) Alinhamento das remunerações dos diversos membros dos órgãos sociais pelas empresas com maior capitalização bolsista e congéneres europeias, naturalmente adaptadas ao mercado Português.
- v) As mais recentes recomendações emanadas da União Europeia e da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.
- vi) Alinhamento das remunerações com as concretas responsabilidades inerentes ao cargo em causa.
- vii) Alinhamento das remunerações com o tempo que é exigido despender em cada cargo.
- viii) Simplificação da política remuneratória.

A política de remuneração dos Órgãos Sociais da EDP deve, em suma, ser clara, compreensível, simples, transparente, moderada, adaptada às condições de trabalho realizado e à situação económica da empresa, mas também, competitiva e equitativa, de modo a poder garantir a finalidade de criação de valor para os accionistas e demais *stakeholders*.



L
b
#

III. Estrutura da política remuneratória

Com base nestes critérios e tendo em consideração os desafios que a Sociedade pretende prosseguir durante o próximo mandato, e com os pressupostos já enunciados, a Comissão propõe deverem ser aplicáveis as seguintes linhas de orientação:

- i) Deve manter-se uma diferenciação entre as remunerações atribuídas aos membros do CGS e as fixadas aos membros do CAE, não havendo lugar à atribuição, aos primeiros, de uma componente de remuneração variável ou qualquer outro complemento remuneratório.
- ii) Deve ser tido em consideração o desempenho com mérito e a complexidade das funções desempenhadas pelos membros de cada órgão, de forma a que a coesão, estabilidade e desenvolvimento da Sociedade não sejam colocados em causa.
- iii) Relativamente ao Presidente do CGS, deve ter-se em consideração que as funções exigem grande disponibilidade e englobam uma forte componente de representação institucional. Pode ainda presidir à Comissão para as Matérias Financeiras, sem acréscimo de remuneração.
- iv) Se a presidência da Comissão das Matérias Financeiras for atribuída a outro membro do CGS, que não o seu Presidente, deverá ter remuneração compatível, em função da responsabilidade do cargo e da exigência de disponibilidade.
- v) Em qualquer caso, o Presidente do CGS ou o Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras, se forem pessoas distintas, não poderão acumular qualquer outra remuneração relativamente à base que lhes é atribuída.
- vi) Importa igualmente diferenciar o desempenho de outras funções específicas, no



h
#7
h

âmbito do CGS, nomeadamente a participação de membros do CGS noutras comissões, bem como as funções desempenhadas nessas comissões.

- vii) Por último, deve ser tido em conta que, historicamente, a remuneração do Presidente da Mesa da Assembleia Geral é similar à remuneração atribuída ao Presidente de uma Comissão. Por esta razão, a remuneração do Presidente da Mesa está alinhada em conformidade, sendo ainda ponderada a sua pertença por inerência ao cargo de Vogal do CGS.

IV. Limites remuneratórios

Em conformidade, e atento o supra-referido, a Comissão submete aos seus accionistas a proposta de remuneração dos membros dos órgãos sociais seguidamente identificados, para o exercício que se iniciou em 1 de Janeiro de 2021 e até ao termo dos respectivos mandatos, nos termos que seguem:

CGS	Remuneração anual ¹
Presidente do CGS: Outros Benefícios: Utilização de viatura, nos termos da cultura e prática consistentemente seguida na EDP, para viaturas de serviço, a qual inclui a atribuição de motorista, o pagamento de custos e despesas relacionadas com a viatura e a sua utilização.	€ 515.000,00
Vogal do CGS:	€ 70.000,00

¹ Valores brutos.



16
17

Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria	Remuneração anual¹
Acrescem à remuneração base de Vogal os seguintes valores: (a) Presidente:	+ € 73.000,00 ² (total de € 143.000,00)
(b) Vogal:	+ € 25.000,00

Outras Comissões	Remuneração anual¹
Membro do CGS que acumule funções em uma ou mais Comissões: (a) Por cada Comissão em que participe como Presidente:	+ € 25.000,00
(b) Por cada Comissão em que participe como Vogal:	+ € 20.000,00

Mesa da Assembleia Geral	Remuneração anual¹
(a) Presidente	€ 70.000,00, acrescidos de € 25.000,00
(b) Vice-Presidente	€ 5.000,00

Outros Órgãos Sociais	Remuneração¹
(a) Revisor Oficial de Contas	A Comissão deliberou que a remuneração do ROC é a correspondente aos valores constantes do "Contrato de Prestação de

¹ Valores brutos.

² Se aplicável, ou seja, se a função for exercida por outrem que não o Presidente do CGS.



6
b
ty

	Serviços Profissionais de Auditoria” celebrado entre a EDP e a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
(b) Conselho do Ambiente e de Sustentabilidade	Os membros deste Conselho têm direito a receber uma senha de presença por reunião no montante de € 1.750,00.

Relativamente à fixação das remunerações acima elencadas, acrescem ainda as seguintes regras:

- (a) O Presidente do CGS e o Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria (se não for o Presidente do CGS), ainda que integrem outras comissões, não terão qualquer remuneração adicional.
- (b) Nenhum outro Membro do CGS poderá, além da remuneração base, acumular remuneração em mais do que duas comissões, de acordo com as regras referidas *supra*, ainda que participe em número superior.

IV. Contratos da EDP com Membros dos Órgãos Sociais

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 26.º-C do Código dos Valores Mobiliários, na redação dada pela Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, indica-se que se encontra(m) em vigor os seguintes contratos ou acordos, celebrados entre a EDP e os membros dos respectivos Órgãos Sociais:



- i) “Contrato de Prestação de Serviços Profissionais de Auditoria” celebrado entre a EDP e a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., nomeada Revisor Oficial de Contas da Sociedade, celebrado em 28 de Abril de 2020, vigente até à emissão da Certificação Legal de Contas da EDP e das restantes sociedades do Grupo com sede em Portugal, com referência ao exercício findo em 31 de Dezembro de 2020, nos termos do qual não se encontra prevista cláusula de cessação e/ou período de pré-aviso aplicável.

Lisboa, 12 de Março 2021

A Comissão de Vencimentos

Luís Cortes Martins
Presidente

José Gonçalo Maury
Vogal

Jaime Amaral Anahory
Vogal