



ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

EDP – ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A.

14 de Abril de 2021

PROPOSTA DE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

Nos termos e para os efeitos do disposto no número 1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, cumpre à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (“CVEN”) da EDP – Energias de Portugal, S.A. (“EDP”) submeter à aprovação da Assembleia Geral uma proposta sobre a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo (“CAE”).

Nestes termos, submete-se à aprovação da Assembleia Geral da EDP a proposta de política de remuneração dos membros do CAE nos termos seguintes:

Enquadramento

Nos termos da Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que transpôs para o direito interno português a Diretiva (EU) n.º 2017/828, do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de maio de 2017, e considerando o código de governo societário do IPCG adotado pela EDP - Energias de Portugal, S.A. (“EDP”), o início de um novo mandato com um novo Conselho de Administração Executivo (“CAE”) com a aprovação de um novo *business plan* e tendo ainda em atenção o *feedback* recebido de analistas e investidores sobre o sistema remuneratório do CAE, entendeu a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (“CVEN”) ser oportuna a revisão da Política de Remuneração do CAE atualmente em vigor, submetendo à aprovação da Assembleia Geral da EDP a proposta de Política de Remuneração do CAE da EDP resultante da referida revisão.

Os trabalhos de revisão da atual política que deram origem à proposta de Política de Remuneração da EDP abaixo apresentada assentaram ainda num estudo realizado, a pedido da CVEN, por uma Consultora independente (*Morrow Sodali*), e no aconselhamento obtido pela CVEN, sobre matérias de governo societário, as boas práticas internacionais e, em geral, em matéria de política de remuneração como instrumento de promoção da estratégia empresarial e dos interesses de longo prazo e de sustentabilidade da EDP, realizado por uma sociedade de Advogados independente (SRS Advogados), com base numa análise de *benchmark* do modelo remuneratório, qualitativo e quantitativo, de empresas do Índice PSI 20 e empresas do sector elétrico internacional comparáveis.



Na Política de Remuneração do CAE agora proposta foram também objeto da devida ponderação a evolução do sistema de remuneração dos administradores executivos e dos demais colaboradores da EDP, a redução do número de membros do CAE, de nove para cinco, com a reorganização funcional do CAE e conseqüente incremento de responsabilidades daí decorrente, em particular para o nível remuneratório mais baixo do CAE, e as razoáveis expectativas dos seus membros, eleitos no passado mês de janeiro de 2021, quanto ao modelo remuneratório e à adequação e competitividade do mesmo. Para tanto contribuiu igualmente a consideração das atuais condições de emprego e o modelo de remuneração dos trabalhadores da EDP e a situação económica e financeira que se vive, no país e à escala planetária. Com efeito, e por exemplo, a consideração destes elementos aconselhou a que, nesta ocasião, sem prejuízo da redução do número de níveis de remuneração fixa dos membros do CAE, conforme adiante referida, não se procedesse a qualquer outra revisão da componente fixa da remuneração dos membros do CAE, com o impacto que de tal opção resulta para as demais componentes da remuneração, ainda que do ponto de vista da análise das funções dos atuais cinco membros do CAE e do *benchmark* do setor tal revisão pudesse revelar-se apropriada.

A EDP, como sociedade vértice de um grupo empresarial multinacional responsável (“Grupo”) dispõe de uma cultura sólida que assegura a gestão, o acompanhamento, o controlo e a supervisão dos riscos que o Grupo, os seus acionistas, colaboradores, clientes e, em geral, todos os seus *stakeholders* enfrentam, incluindo os decorrentes dos sistemas remuneratórios que adota. A EDP adota práticas remuneratórias transversais ao Grupo, consistentes e baseadas em princípios comuns, que cumprem os normativos aplicáveis nas jurisdições onde desenvolve a sua atividade.

Os sistemas de remuneração da EDP, incluindo dos membros do CAE, são definidos para promover uma cultura de mérito e elevado desempenho que assegure que as pessoas e equipas são reconhecidas, incentivadas/premiadas em função da responsabilidade, disponibilidade, lealdade e competência colocadas ao serviço da EDP, garantindo uma atuação alinhada com os interesses de longo prazo dos acionistas e a promoção de uma atuação sustentável da EDP.

A presente proposta de Política de Remuneração dos membros do CAE teve ainda em vista objetivos de simplificação, transparência e clareza, favorecendo uma completa compreensão do quadro de princípios e regras que a constituem, e que serão aplicados pela CVEN.

PROPOSTA

1. Política de Remuneração do CAE da EDP – Princípios e Caracterização Geral

1.1 A Política de Remuneração do CAE da EDP aqui apresentada cumpre a legislação aplicável, também quanto ao respetivo conteúdo, nos termos do Artigo 26º-C do Código dos Valores Mobiliários (conforme alterado pela Lei n.º 50/2020, de 5 de Agosto), o Código de Governo Societário adotado pela EDP e as boas práticas internacionais, sendo coerente e consistente com



a política de remuneração e as práticas remuneratórias aplicadas a todos os demais colaboradores do Grupo.

1.2 Independentemente das funções exercidas em empresas do Grupo, nomeadamente na EDP Renováveis, os membros do CAE não recebem qualquer remuneração ou benefício de qualquer empresa do Grupo, sendo exclusivamente remunerados através da EDP.

1.3 As remunerações dos membros do CAE devem estar alinhadas com o interesse dos acionistas, estar centradas na criação de valor a longo prazo e ser compatíveis com uma gestão de riscos adequada e rigorosa, desta forma contribuindo para a estratégia da empresa, para os seus valores e interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.

1.4 A remuneração total e o modelo de remuneração, em geral, devem ser competitivos, alinhados com as práticas do sector elétrico internacional e do mercado, facilitando a atração e retenção de talento, e o compromisso com os desafios e ambições da empresa.

1.5 A competitividade do modelo/sistema de remuneração do CAE deve ser apreciada ordinária e periodicamente, nomeadamente através da análise das funções exercidas e de exercícios de *benchmark* a realizar com o apoio de entidades independentes, o que se assume dever ser feito com uma periodicidade mínima trienal.

1.6 A Política de Remuneração do CAE assegura uma remuneração base (fixa), cujo pagamento não se encontra dependente da avaliação do desempenho, que deve ser justa, competitiva e suficientemente relevante face à remuneração total, de modo a permitir maior flexibilidade na conformação da componente variável da remuneração.

1.7 A Política de Remuneração do CAE comporta uma remuneração variável, com uma componente anual e uma componente plurianual, com a natureza de recompensa/incentivo adequada/o do desempenho individual e coletivo dos membros do CAE e da promoção de boas condutas, tendo em conta os objetivos da EDP de curto e de longo prazo, financeiros e não financeiros, que sejam alcançados, e a forma como se alcançaram (*pay for performance*).

1.8 A componente variável anual está vinculada a objetivos financeiros e não financeiros estabelecidos de acordo com o orçamento da EDP, avaliados anualmente, com reflexo no ano sujeito a avaliação e com consequente repercussão nos seguintes, sendo paga em dinheiro. A remuneração variável anual deve ser determinada após aprovação de contas da EDP na Assembleia Geral ordinária em cada ano, por referência ao exercício/período de desempenho anual anterior.

1.9 A componente variável plurianual está vinculada a objetivos quantitativos e qualitativos do plano de negócios da EDP, cujo cumprimento será avaliado no termo de um período de três exercícios, ficando o seu pagamento sujeito a diferimento parcial.

1.10 A remuneração variável plurianual é paga exclusivamente em ações representativas do capital da EDP (“Ações EDP”). O pagamento da remuneração variável plurianual é parcialmente diferido.



1.11 A determinação da remuneração variável, anual e plurianual, dos membros do CAE em conformidade com a Política de Remuneração compete à CVEN.

1.12 O pagamento da remuneração variável fica condicionado à permanência do membro do CAE na EDP até ao termo do período anual ou trianual de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na al. c) da secção 3.

1.13 No caso de serem imputados à EDP ou a membros do CAE, por acionistas ou por terceiros, responsabilidades por atos de gestão ilícitos dolosos, a remuneração variável anual e a remuneração plurianual dos administradores em causa poderá, mediante decisão da CVEN, ser suspensa, ou não atribuída, até ao apuramento de tais pretensões e, no caso de serem consideradas procedentes, a remuneração variável paga durante o período da prática dos factos, vencida, ou a atribuir, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensação dos danos causados até à concorrência do montante integral dos mesmos (cláusulas *malus* e *clawback*).

1.14 Na avaliação do desempenho anual e plurianual dos membros do CAE e determinação do valor da remuneração variável devida aos mesmos, a CVEN pode atender a circunstâncias excecionais com as quais a EDP não se conforme, causadas por decisões de natureza política ou administrativa alheias ao controlo dos membros do CAE, que tenham impacto no desempenho da EDP e nível de cumprimento de objetivos, neutralizando os impactos das mesmas nas métricas de desempenho anual e plurianual, desde que assegure que, em caso de reversão das decisões de natureza política ou administrativa em causa, por via graciosa, judicial ou arbitral, os membros do CAE também não beneficiarão dos efeitos de tal decisão de reversão. De igual modo, poderá a CVEN atender a outras circunstâncias conjunturais e exógenas excecionais e irresistíveis com as quais a EDP se defronte, que tenham impacto no desempenho da EDP e nível de cumprimento de objetivos fixados para os membros do CAE, ajustando ou adotando justificadamente soluções adequadas a neutralizar, a benefício da EDP ou dos membros do CAE, conforme o caso, no todo ou em parte, o impacto das referidas consequências nas métricas de desempenho anual e plurianual.

1.15 Para além de alguns dos benefícios assegurados aos demais colaboradores da EDP, de que os membros do CAE também beneficiam, os membros do CAE devem beneficiar ainda, por inerência das funções desempenhadas e em conformidade com as práticas do mercado e cultura da EDP, de um conjunto de *fringe benefits*, de natureza não financeira.

1.16 À semelhança do que ocorre com os demais colaboradores da EDP e em conformidade com a lei e o nº 1 do artigo 27º dos Estatutos da EDP, a EDP deve assegurar aos administradores executivos um complemento de pensão de reforma por velhice ou invalidez ou, em sua substituição, e de acordo com a prática consistentemente seguida pela empresa, um plano poupança reforma, ou instrumento equivalente, nomeadamente um seguro de capitalização *unit linked*.

1.17 A Comissão de Auditoria e Matérias Financeiras e a Comissão de Governo e Sustentabilidade do CGS devem, junto da CVEN, e a pedido da mesma, monitorizar a adequação



e aplicação da Política de Remuneração do CAE e os documentos, nomeadamente de carácter regulamentar, que a desenvolvam, para assegurar a sua conformidade com a legislação e as políticas internas e cultura de risco da EDP, e avaliar os seus efeitos sobre a apetência ao risco e a forma como tais efeitos são geridos.

1.18 A CVEN assegura a certificação por entidade independente da aplicação das métricas de desempenho de acordo com a Política de Remuneração aprovada.

1.19 Qualquer ação da CVEN em que esta faça uso dos poderes de decisão discricionários que lhe são atribuídos nesta Política de Remuneração deverá ser divulgada e fundamentada no Relatório de Remunerações do exercício em causa.

2. Componentes da remuneração dos membros do CAE

2.1 Componente Fixa

2.1.1 Remuneração Base

A remuneração base dos membros do CAE deve estar alinhada com a remuneração base praticada por um conjunto de empresas comparáveis com a EDP, do mercado nacional (Índice PSI 20) e do sector elétrico internacional, em termos de dimensão, capitalização bolsista, perfil de risco, relevância e implantação geográfica, ponderando ainda, e a todo o tempo, a complexidade das funções exercidas, as condições remuneratórias dos trabalhadores da EDP e o não incremento do *gap* remuneratório médio do mercado entre trabalhadores e administradores.

Considerando a redução do número de membros do CAE e a revisão organizacional/funcional do mesmo com o conseqüente incremento de responsabilidades daí decorrente, em particular no nível remuneratório mais baixo do CAE, e sem prejuízo de poderem vir a ser propostas à Assembleia Geral alterações à presente Política de Remuneração durante o mandato em curso, em resultado de uma análise completa de funções dos membros do CAE em resultado da reorganização verificada e do disposto no ponto 2.1.2 *infra*, entendeu-se oportuno eliminar um nível remuneratório no CAE, reduzindo, nesta fase, de três para dois, os níveis de remuneração dos membros do CAE, nos termos seguintes:

- a) Remuneração base anual do CEO: € 800,000.00; e
- b) Remuneração base anual dos demais membros do CAE: € 560,000.00.

A remuneração base dos membros do CAE é paga em 14 prestações mensais.

2.2 Remuneração variável



2.2.1 A remuneração variável dos membros do CAE assenta no sucesso do desempenho de curto e longo prazo da EDP, em conformidade com o orçamento e plano de negócios em vigor, considerando o desempenho do CAE e o desempenho individual de cada membro do CAE, apurado com base em parâmetros de natureza financeira e não financeira, individual e coletiva, absolutos e relativos, nos termos a seguir indicados.

2.2.2 Remuneração Variável – Componente Anual

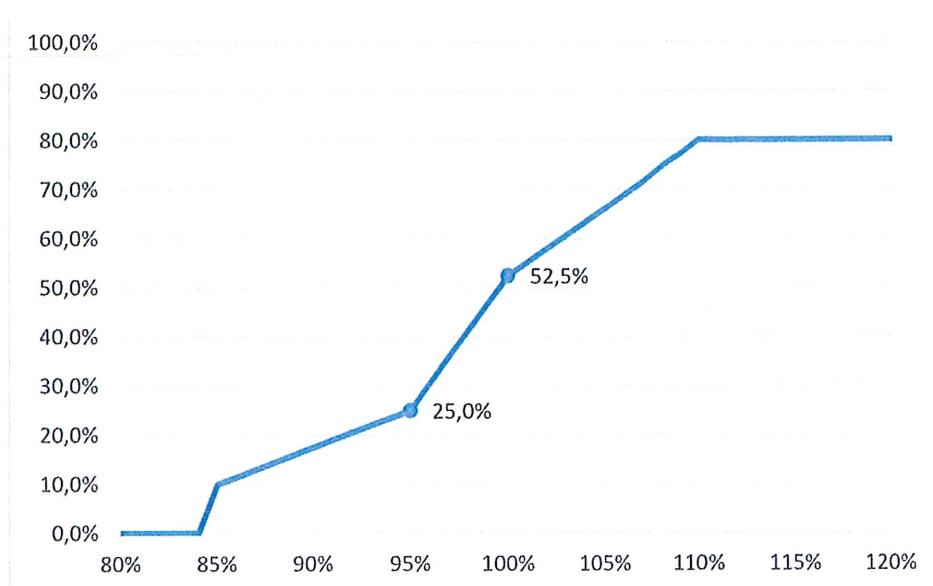
A remuneração variável máxima anual não poderá ser superior a 80% da remuneração base em vigor no exercício a que a referida remuneração variável anual se refira, sendo apurada, e vencendo-se, após a aprovação de contas do exercício a que respeite.

A remuneração variável anual tem a natureza de incentivo/prémio de desempenho vinculado a objetivos financeiros e não financeiros (vinculados ao plano de negócios e orçamento) de curto prazo, avaliados anualmente, com reflexo no ano em avaliação e possível repercussão nos anos seguintes, sendo paga em dinheiro. O valor do prémio de desempenho anual será determinado no prazo de três meses após aprovação de contas da EDP na Assembleia Geral ordinária em cada ano, por referência ao exercício/período de desempenho anual anterior.

A componente variável anual é limitada a 80% da remuneração base em vigor no ano a que a referida remuneração variável anual se refira, sendo atribuída de acordo com os seguintes parâmetros, calculados linearmente:

- Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável anual;
- Se o desempenho registado se situar entre 85% e 95% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 10% a 25% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 95% e 100% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 25% a 52,5% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 100% e 110% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 52,5% a 80% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, é devido o montante correspondente a 80% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros do CAE.

Graficamente:



O pagamento do prémio de desempenho anual é parcialmente diferido em 30% do seu valor ao longo de um período de 2 anos, com o pagamento a ser efetuado em 50% em cada ano, reservando-se a EDP através da CVEN, a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor do prémio anual não seja superior a 20% da respetiva remuneração base.

2.2.2.1 Indicadores chave de desempenho anual (e ponderações) face ao orçamento do ano em referencia

Componente quantitativa

- Crescimento – *Earnings per share* recorrente (20 %)
- Remuneração accionista - *Total shareholder return vs Eurostoxx utilities* (20%)
- Solidez de balanço – *Funds from Operations/Net Debt* (10 %)
- Eficiência operacional – *Cash OPEX* recorrente (10 %)
- Indicadores ESG (20 %)
 - Resultados do Dow Jones Sustainability Index
 - Desempenho no estudo anual de clima de colaboradores
 - Desempenho no índice de satisfação de clientes



Os 80% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

O nível de desempenho de um dado objetivo quantitativo deverá ser maior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total, e cada objetivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

Componente qualitativa

Os 20% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efetuada pela CVEN, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do CAE, e após consulta ao CAE, com base nos seguintes indicadores:

- Implementação do Plano de Negócios no ano (25%)
- Gestão de equipas (25%)
- Trabalho em equipa (25%)
- Gestão de *stakeholders* (25%)

2.2.2.2. O pagamento da remuneração variável anual fica condicionado à permanência dos membros do CAE em funções até ao termo do período anual de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na al. c) da secção 3.

2.2.3 Remuneração Variável – Componente Plurianual

A remuneração variável plurianual será apurada e vencer-se-á no prazo de 3 meses após a aprovação de contas do último exercício do período trienal a que respeite, e será paga em Ações EDP.

O número de Ações da EDP a atribuir a cada membro do CAE será o que resulte do quociente entre o valor da remuneração apurado como devendo ser pago em Ações EDP após avaliação de desempenho, e o preço de atribuição de Ações EDP correspondente à média da cotação das Ações EDP no último mês anterior à reunião da Assembleia Geral de Acionistas que aprove esta Política de Remuneração.

A remuneração variável plurianual será aferida em função do cumprimento de objetivos financeiros e não financeiros de longo prazo em conformidade com o plano de negócios aprovado da EDP, incluindo métricas de sustentabilidade da EDP no âmbito de políticas e objetivos ESG (*Environment, Social and Governance*).



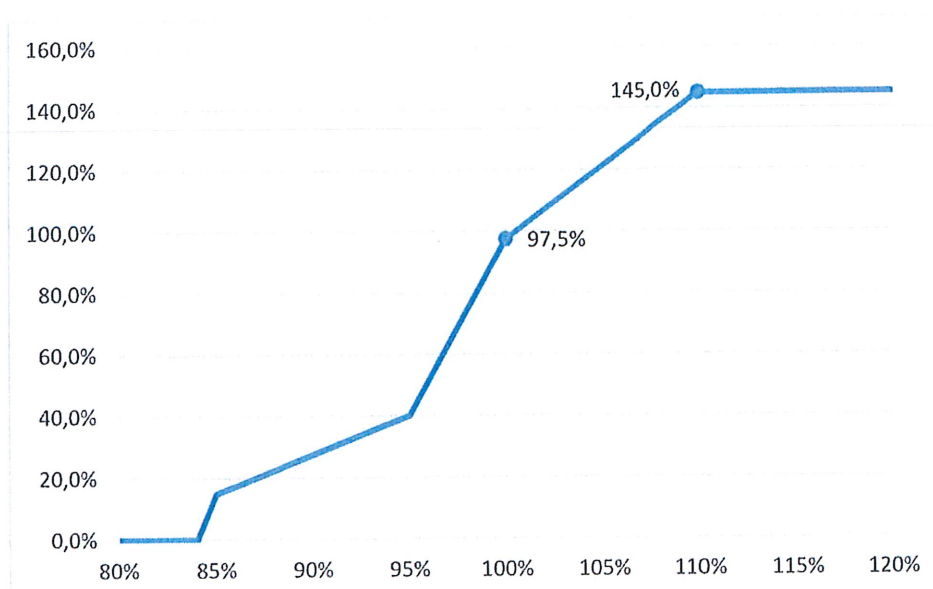
O pagamento de 2/3 da remuneração variável plurianual a pagar em Ações EDP será diferido, devendo ser pago em duas prestações anuais, iguais e sucessivas, assegurando que o pagamento da remuneração variável plurianual é realizado no terceiro ano contado de cada ano de desempenho do plano plurianual em referência, vencendo-se, respetivamente, a primeira um ano e a segunda, dois anos após a reunião da Assembleia Geral anual em que sejam aprovadas as contas da EDP correspondentes ao último ano do mandato em causa.

O pagamento de uma parte significativa da componente da remuneração variável plurianual em Ações EDP reforça o foco no mercado de capitais e no alinhamento de interesses dos membros do CAE com os acionistas.

A remuneração variável plurianual máxima não poderá ser superior a 145% da remuneração base total auferida no período plurianual de referência de desempenho, sendo atribuída de acordo com os seguintes parâmetros, calculados linearmente:

- Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável plurianual;
- Se o desempenho registado se situar entre 85% e 95% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 15% a 40% da remuneração base total de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 95% e 100% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 40% a 97,5% da remuneração base total de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado se situar entre 100% e 110% dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 97,5% a 145% da remuneração base total de cada um dos membros do CAE;
- Se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, é devido o montante correspondente a 145% da remuneração base total de cada um dos membros do CAE.

Graficamente:



2.2.3.1 Indicadores chave de desempenho plurianual no triénio do mandato (e ponderações) face ao plano de negócios 2021-2025 objeto de parecer favorável do CGS de 24 de Fevereiro de 2021 após aprovação pelo CAE

Componente quantitativa

- Remuneração accionista - *Total shareholder return vs Eurostoxx utilities* (40 %)
- Crescimento - *Earnings per share* recorrente cumulativo (20 %)
- Indicadores ESG (20 %)
 - Aumento de penetração de Renováveis
 - Redução de emissões
 - Desempenho no Bloomberg Gender Diversity Index

Os 80% resultantes da soma ponderada destes indicadores traduzem um desempenho que é comum a todos os membros do CAE.

O nível de desempenho de um dado objetivo quantitativo deverá ser maior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total e cada objetivo quantitativo terá um limite máximo de desempenho de 120%.

Componente qualitativa



Os 20% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efetuada pela CVEN, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do CAE, e após consulta ao CAE, com base nos seguintes indicadores:

- Estratégia e execução (25%)
- Desenvolvimento de colaboradores (25%)
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalho (25%)
- Gestão de *stakeholders* (25%)

2.2.3.2 A remuneração variável plurianual apenas será devida se, no final do mandato e considerando o período integral do mesmo, tiver sido atingida uma média de 85% dos objetivos fixados.

2.2.3.3 O pagamento da remuneração variável plurianual fica condicionado à permanência dos membros do CAE em funções até ao termo do período trienal de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na al. c) da secção 3.

Fica vedada aos membros do CAE a possibilidade de celebrar contratos, quer com a EDP quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela EDP.

3 Pagamentos em caso de cessação antecipada de funções

Os membros do CAE são eleitos para mandatos trienais, decorrendo o mandato em curso entre 2021 e 2023.

Não são celebrados com os membros da CAE acordos que prevejam antecipadamente o pagamento de indemnizações ou compensações em caso de cessação de funções antes de concluído o mandato, ou de não reeleição.

Nos termos da lei, e da prática do mercado sobre compensação de administradores em caso de cessação antecipada de funções, observa-se o seguinte:

- a) Em caso de cessação de funções por causa não imputável ao administrador o administrador tem direito a receber a totalidade da remuneração fixa até ao termo do mandato para o qual foi eleito, e a remuneração variável vencida até à data de cessação de funções, nos mesmos termos e prazo, dos administradores que se mantenham em funções, caducando o direito a receber quaisquer outros benefícios inerentes ao exercício efetivo de funções por períodos de desempenho anual ou plurianual não decorridos integralmente.



- b) Em caso de renúncia fora do âmbito de um acordo de cessação antecipada de funções com a empresa, o administrador tem direito a receber exclusivamente as remunerações, fixa e variável, já vencidas até à data da renúncia, sendo o pagamento realizado, nos mesmos termos e prazo dos administradores em funções.
- c) Em caso de cessação de funções por acordo com a EDP no âmbito do qual o administrador aceite apresentar a renúncia ao cargo, este terá direito a receber a compensação que então seja acordada, não devendo a mesma ser superior (i) ao montante de remuneração fixa até ao final do mandato, acrescida (ii) da remuneração variável integral sobre o período anual ou plurianual de desempenho, a pagar após determinação da mesma no final dos períodos relevantes de desempenho, como se o administrador se tivesse mantido em funções.

De acordo com a prática de mercado, a CVEN poderá ainda aprovar a celebração de acordos de não concorrência com o administrador cessante, qualquer que seja a causa da cessação de funções, ou, no âmbito do acordo de cessação de funções, estabelecer uma obrigação de não concorrência com a EDP por período temporal determinado, que contemple o pagamento de compensação em contrapartida da referida obrigação de não concorrência.

4. Regime de pensão complementar de reforma

- 4.1 Nos termos do artigo 402.º do CSC e do nº 1 artigo 27.º dos estatutos da EDP, a sociedade pode criar complementos de pensão de reforma por velhice ou invalidez a favor dos membros do CAE.
- 4.2 A EDP não criou um fundo ou plano de pensão complementar de reforma dos administradores executivos, efetuando, em substituição, contribuições anuais/ou co-contribuições com o administrador para um Plano de Poupança Reforma (PPR) em montante líquido correspondente a 10% da respetiva remuneração base.
- 4.3 O PPR é subscrito pela EDP junto da seguradora da sua escolha, indicando o administrador como pessoa segura e a contribuição, definida, da EDP será paga em [12] prestações mensais. As características do PPR corresponderão às características habituais no mercado para este tipo de produto, sendo reembolsáveis antes do termo do respetivo prazo, nos termos legalmente aplicáveis a estes produtos financeiros.
- 4.4 O PPR atualmente disponibilizado aos membros do CAE poderá, mediante parecer favorável da CVEN, ser substituído por seguro de capitalização *unit linked* ou veículo equivalente, em função da oferta e práticas de mercado a cada momento.

5. Outros benefícios e direitos



5.1 Os membros do CAE beneficiarão, para além do estabelecido no ponto 4 acima, dos seguintes benefícios e direitos (*fringe benefits*):

a) Pagamento de prémio anual de Seguro de Vida e também de Seguro de Acidentes Pessoais (juntamente com os demais custos associados), nos termos que tomarão por referência as apólices em vigor na EDP.

b) Pagamento de prémio anual de / co-pagamento de / acesso a Seguro de saúde, extensível a cônjuge e filhos (juntamente com os demais custos associados), nos termos que tomarão por referência as apólices em vigor na EDP.

c) Utilização de viatura, nos termos da cultura e prática consistentemente seguida na EDP para viaturas de serviço, a qual inclui, para os membros do CAE, a atribuição de motorista, o pagamento de custos e despesas relacionadas com a viatura e a sua utilização.

5.2 Os benefícios e direitos conferidos aos membros do CAE ao abrigo dos contratos de trabalho que tenham celebrado com a EDP ficarão suspensos durante o exercício das respetivas funções enquanto membros do CAE, não acrescendo, assim, aos benefícios e direitos acima indicados.

5.3 Os benefícios e direitos atribuídos aos membros do CAE nos termos da presente Política de Remuneração poderão, mediante decisão da CVEN com parecer favorável da Comissão de Governo e Sustentabilidade, ser ajustados em função das práticas de mercado e do continuado alinhamento com a política geral de recursos humanos da EDP aplicável em cada momento devendo ser reportados justificadamente no primeiro relatório de remunerações que seja apresentado após o referido ajustamento.

6. Regras de *malus* e *clawback*

O direito à remuneração variável e ao seu efetivo pagamento fica condicionado à não realização pelos membros do CAE de quaisquer atos ilícitos dolosos conhecidos após a realização da avaliação, e que causem danos à EDP ou ponham em causa a sustentabilidade do desempenho da EDP e sejam objeto de reclamação indemnizatória à EDP, por acionistas ou terceiros.

Verificando-se o disposto no parágrafo anterior a remuneração variável paga durante o período da prática dos factos, vencida, ou a atribuir, será reembolsada, retida ou não atribuída para compensação dos danos causados até à concorrência do montante integral das mesmas.

7. Definição, Revisão ou renovação da Política de Remuneração



A definição da política de remuneração do CAE é submetida à aprovação da Assembleia Geral da EDP, por proposta da CVEN, ouvidas a Comissão de Auditoria e Matérias Financeiras e a Comissão de Governo e Sustentabilidade do CGS.

A revisão e aplicação da Política de Remuneração do CAE será objeto de Regulamento da CVEN, nos termos dos seguintes princípios:

- a) a CVEN reúne-se pelo menos uma vez por semestre de forma a fazer o acompanhamento da situação da EDP nas matérias relevantes para efeitos de determinação e de fixação da remuneração variável do Presidente do CAE e dos demais Administradores e para análise de informação relevante que possa justificar a ponderação de ajustamentos à aplicação da Política de Remuneração, a audição da Comissão de Auditoria e Matérias Financeiras ou Comissão de Governo e Sustentabilidade, a audição do CAE ou a audição de qualquer corpo social da EDP em matéria de *compliance*, gestão de riscos e recursos humanos;
- b) a definição e as eventuais propostas de revisão da Política de Remuneração assentam na articulação dos objetivos de longo prazo da EDP, aferidos em função do seu plano estratégico em cada momento, nas conclusões de estudos de remuneração comparativos com sociedades cotadas nacionais e com pares sectoriais estrangeiros e numa articulação de princípios com o plano remuneratório dos demais trabalhadores e colaboradores da EDP;
- c) com periodicidade anual a CVEN apreciará as opiniões expressas pelos acionistas e pelos analistas sobre a política de remuneração da EDP;
- d) a CVEN contratará os consultores e apoios externos necessários à produção dos estudos de remuneração comparativos e de melhores práticas de governo societário no âmbito das políticas de remuneração de administradores executivos, avaliando as condições de independência dos mesmos para a prestação dos serviços que lhes vierem a ser solicitados;

Sem prejuízo de propostas de revisão (extraordinária), a CVEN deverá, pelo menos no termo de cada mandato, por ocasião da avaliação do cumprimento dos objetivos fixados para o mandato em causa, analisar especificamente, e decidir fundamentadamente, sobre a oportunidade de propor a revisão /atualização (ordinária) à Política de Remuneração em qualquer das suas componentes de modo a assegurar, a todo o tempo e com a adequada agilidade, o cumprimento do objetivo da política remuneratória de retenção e de atração de talento.

A revisão da remuneração base deve implicar também a ponderação, segundo critérios de *benchmark*, do modelo de remuneração total praticado por empresas comparáveis, de modo a assegurar a todo o tempo que o modelo de remuneração dos membros do CAE da EDP permanece um modelo equilibrado, justo e competitivo.

Sempre que a política de remuneração for revista, serão descritas todas as alterações relevantes introduzidas e de que forma essas alterações refletem as votações e as opiniões expressas pelos acionistas sobre a política de remuneração, bem como os relatórios de remunerações emitidos tendo por base a referida política.



8. Conflitos de interesses

A CVEN poderá, no seu regulamento interno de funcionamento, desenvolver mecanismos de prevenção de conflitos de interesses nos termos prescritos no artigo 10º dos Estatutos da EDP, observando as seguintes regras essenciais:

- (i) Quando um membro da CVEN esteja numa situação de conflito de interesses efetiva ou aparente numa decisão a ser tomada por este órgão, deve informar o Presidente da CVEN sobre os factos que possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e o interesse social.
- (ii) O Presidente da CVEN informará desse facto o Presidente do CGS, devendo este dar início ao processo de verificação junto do CGS ou de comissão eventual constituída por membros do CGS para o efeito, a fim de ser emitida deliberação fundamentada sobre o assunto.
- (iii) Na situação referida em (i), o membro da CVEN deve abster-se de participar e de votar na reunião em que o respetivo assunto seja discutido e votado, sem prejuízo do dever de prestação de informações e esclarecimentos que a Comissão ou os respetivos membros lhe solicitarem.

9. Vigência da Política de Remuneração

Sem prejuízo de proposta de revisão extraordinária da Política de Remuneração ao longo do mandato de acordo com critérios de *benchmark*, a presente Política de Remuneração será válida pelo período de três anos 2021-2023, devendo ser objeto de proposta de renovação ou de revisão a submeter à Assembleia Geral ordinária da EDP a realizar em 2024.

Lisboa, 12 de Março 2021

Shengliang Wu

Presidente da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão

