

Parte IV

Relatório de Remunerações



Parque Solar Flutuante *Offshore* – Singapura

Relatório de Remunerações

A. Política de remuneração aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo aprovada pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão	03	C. Especificidades aplicáveis à remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão	21	F. Especificidades aplicáveis à remuneração da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral	24
B. Política de remuneração aplicável aos membros dos Órgãos Sociais aprovada pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral	19	D. Especificidades aplicáveis à remuneração do Revisor Oficial de Contas	22	G. Especificidades aplicáveis à remuneração da Mesa da Assembleia Geral	24
		E. Especificidades aplicáveis à remuneração do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade	24	H. Evolução de remunerações e desempenho	26

O presente Relatório de Remunerações visa proporcionar uma descrição ampla e integrada das remunerações auferidas pelos membros dos órgãos e corpos sociais da EDP – Energias de Portugal, S.A. (“EDP” ou “Sociedade”), incluindo todos os benefícios, independentemente da respetiva forma, atribuídas ou devidas durante o exercício de 2022.

Conforme dispunham os Estatutos da EDP até às alterações decorrentes da Assembleia Geral realizada a 14 de abril de 2021, as remunerações dos membros dos órgãos sociais eram fixadas por uma Comissão de Vencimentos nomeada pela Assembleia Geral, com exceção das remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo, que eram fixadas por uma Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão. Estas Comissões submetiam anualmente à Assembleia Geral uma declaração sobre política de remunerações dos membros dos órgãos sociais, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, que transpôs para o direito interno português a Diretiva (UE) n.º 2017/828 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio de 2017, cumpre à Comissão de Vencimentos submeter à Assembleia Geral da sociedade uma proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais.

Em decorrência, na Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021, foram aprovadas a proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos sociais submetida pela Comissão de Vencimentos nomeada pela Assembleia Geral, assim como a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, que foi submetida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão, as duas últimas respetivamente por 98,69% e 98,58%.

Na Assembleia Geral de 6 de abril de 2022, os documentos de prestação de contas individuais e consolidadas do exercício de 2021, incluindo o relatório único de gestão (incluindo o capítulo referente ao governo societário e o relatório de remunerações), as contas individuais e consolidadas e o relatório anual e o parecer do Conselho Geral e de Supervisão (que integra o relatório anual da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria) e a certificação legal das contas individuais e consolidadas foram aprovados pela maioria dos votos emitidos (98,66% de votos a favor).

A. Política de remuneração aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo aprovada pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão

Procedimentos para a adoção da política

Até à Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021, a definição da política de remunerações dos membros do órgão de administração era definida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão, que estabelecia uma componente fixa e uma componente variável. No que respeita à componente variável, esta Comissão fixava a remuneração a atribuir aos administradores, procurando que a mesma refletisse o desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo em cada ano do mandato (remuneração variável anual), bem como o seu desempenho durante o período total do mandato, mediante a fixação de uma componente variável que fosse consistente com a maximização da *performance* de longo-prazo da EDP (remuneração variável plurianual). A política remuneratória era revista anualmente¹ e, com a mesma periodicidade, era sujeita à apreciação da Assembleia Geral.

Na Assembleia Geral da EDP realizada em 14 de abril de 2021, foi aprovada a proposta de política de remuneração² dos membros do Conselho de Administração Executivo, submetida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Como refere a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo elaborada pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão, nos termos da Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, e considerando o Código de Governo Societário do Instituto Português de *Corporate Governance* (IPCG) adotado pela EDP, o início de um mandato com um novo Conselho de Administração Executivo e ainda a aprovação de um novo *business plan* e o *feedback* recebido de analistas e investidores sobre o sistema remuneratório do Conselho de Administração Executivo, entendeu a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão ser oportuno proceder à revisão da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo, submetendo à aprovação da Assembleia Geral da EDP de 14 de abril de 2021 a proposta de Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo da EDP resultante da referida revisão.

¹Para mais informações, consultar: Relatório de Remunerações EDP 2020 e Declaração sobre a Política de Remuneração submetida à Assembleia Geral de 16 de abril de 2020

²Para mais informações, consultar: Política de Remuneração aprovada na Assembleia Geral de 14 de abril de 2021

Os trabalhos de revisão da política que deram origem à proposta apresentada à Assembleia Geral assentaram ainda nas conclusões de um estudo solicitado pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão e realizado por uma Consultora independente, bem como no aconselhamento obtido pela referida Comissão relativamente a matérias de governo societário, boas práticas internacionais e, em geral, a matéria de política de remuneração como instrumento de promoção da estratégia empresarial e dos interesses de longo-prazo e de sustentabilidade da EDP, prestado por uma sociedade de Advogados independente, com base numa análise de *benchmark* do modelo remuneratório, qualitativo e quantitativo, de empresas do Índice PSI 20 e empresas do setor elétrico internacional comparáveis.

Na Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo proposta foram também objeto da devida ponderação a evolução do sistema de remuneração dos administradores e dos demais colaboradores da EDP, a redução do número de membros do Conselho de Administração Executivo, com a reorganização funcional desse Conselho e o conseqüente incremento de responsabilidades daí decorrente, em particular para o nível remuneratório global mais baixo do Conselho de Administração Executivo, atendendo ainda às razoáveis expectativas dos seus membros, eleitos em janeiro de 2021, quanto ao modelo remuneratório e à adequação e competitividade do mesmo. Para tanto, contribuiu igualmente a consideração das condições de emprego e o modelo de remuneração dos trabalhadores da EDP e a situação económico-financeira do país e à escala mundial. Com efeito, a consideração destes elementos aconselhou a que, naquela ocasião, e sem prejuízo da redução do número de níveis de remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração Executivo, conforme adiante descrita, não se procedesse a qualquer outra revisão da componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, 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 Conselho de Administração Executivo 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 de governação 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 Conselho de Administração Executivo, são definidos para promover uma cultura de mérito e elevado desempenho que assegure que as pessoas e as equipas são reconhecidas, incentivadas e 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 dos seus *stakeholders* e a promoção de uma atuação sustentável da EDP alinhada com os objetivos ESG (*Environment, Social and Governance*).

A proposta de Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo teve ainda em vista objetivos de simplificação, transparência e clareza, favorecendo uma completa compreensão do quadro de princípios e regras que a constituem, os quais são aplicados pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão.

Definição, revisão e renovação da Política

A definição da política de remuneração do Conselho de Administração Executivo é submetida à aprovação da Assembleia Geral da EDP, por proposta da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão.

As alterações introduzidas no Regulamento Interno da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão incluem o processo de revisão e aplicação da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo, nos termos dos seguintes princípios:

- a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão 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 Conselho de Administração Executivo e dos demais Administradores e para análise de informação relevante que possa justificar a ponderação de ajustamentos à aplicação da Política de Remuneração, procedendo, na medida do necessário e conveniente, à audição da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria e da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão, do Conselho de Administração Executivo ou de qualquer corpo social da EDP em matéria de compliance, gestão de riscos e Recursos Humanos;
- 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 setoriais estrangeiros e

numa articulação de princípios com o plano remuneratório dos demais trabalhadores e colaboradores da EDP;

- com periodicidade anual, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão aprecia as opiniões expressas pelos acionistas e pelos analistas sobre a Política de Remuneração da EDP ou sobre o Relatório de Remunerações;
- a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão pode contratar os consultores e apoios externos necessários à realização dos estudos de remuneração comparativos e de melhores práticas de governo societário no âmbito das políticas de remuneração de administradores, 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 Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão deve, 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 Conselho de Administração Executivo da EDP permanece equilibrado, justo e competitivo.

Sempre que for proposta uma revisão da política de remuneração, 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.

Princípios e Caracterização Geral

A Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo da EDP visa o cumprimento da legislação aplicável, também quanto ao respetivo conteúdo, nos termos do artigo 26.º-C do Código dos Valores Mobiliários, do Código de Governo Societário do IPCG adotado pela EDP e das boas práticas internacionais, sendo, com as devidas adaptações, coerente e consistente com a política de remuneração e as práticas remuneratórias aplicadas a todos os colaboradores do Grupo.

Independentemente das funções exercidas em empresas do Grupo, nomeadamente na EDP Renováveis, de acordo com a Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo atualmente vigente, os membros deste Conselho não recebem qualquer remuneração ou benefício de qualquer outra empresa do Grupo, sendo exclusivamente remunerados através da EDP. As remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo 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 Sociedade, para os seus valores e interesses de longo-prazo e para a sua sustentabilidade.

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

A competitividade do modelo/sistema de remuneração do Conselho de Administração Executivo 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 correspondente à duração de cada mandato do Conselho de Administração Executivo.

A Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo 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.

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

A componente variável anual está vinculada a objetivos financeiros e não financeiros estabelecidos de acordo com o Orçamento Anual da EDP, aferidos anualmente, com reflexo no ano e sujeitos a avaliação e conseqüente repercussão nos anos seguintes, sendo paga em dinheiro. A remuneração variável anual deve ser determinada após a aprovação de contas da EDP na Assembleia Geral ordinária em cada ano, por referência ao exercício/período de

desempenho anual anterior. O pagamento da remuneração variável anual é parcialmente diferido.

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 respetivo pagamento sujeito a diferimento parcial. A remuneração variável plurianual é paga exclusivamente em ações representativas do capital social da EDP (“Ações EDP”).

A determinação da remuneração variável, anual e plurianual, dos membros do Conselho de Administração Executivo em conformidade com a Política de Remuneração compete à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão.

O pagamento da remuneração variável fica condicionado à permanência do membro do Conselho de Administração Executivo na EDP até ao termo do período anual ou trienal de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração.

No caso de serem imputados à EDP ou a membros do Conselho de Administração Executivo, 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 Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, 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*).

Na avaliação do desempenho anual e plurianual dos membros do Conselho de Administração Executivo e determinação do valor da remuneração variável devida aos mesmos, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão 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 Conselho de Administração Executivo, 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 Conselho de Administração Executivo também não beneficiarão dos efeitos de tal decisão de reversão. De igual modo, poderá a Comissão de Vencimentos do Conselho

Geral e de Supervisão atender a outras circunstâncias conjunturais e exógenas excecionais com as quais a EDP se defronte, que tenham impacto no desempenho da Sociedade e nível de cumprimento de objetivos fixados para os membros do Conselho de Administração Executivo, ajustando ou adotando justificadamente soluções adequadas a neutralizar, a benefício da EDP ou dos membros do Conselho de Administração Executivo, conforme o caso, no todo ou em parte, o impacto das referidas consequências nas métricas de desempenho anual e plurianual.

Para além de alguns dos benefícios assegurados aos colaboradores da EDP, de que os membros do Conselho de Administração Executivo também beneficiam, os membros deste Conselho devem beneficiar ainda, por inerência das funções desempenhadas e em conformidade com as práticas do mercado e cultura da EDP, de um conjunto de outros benefícios, de natureza não financeira.

À semelhança do que ocorre com os colaboradores da EDP e em conformidade com a legislação e o n.º 1 do artigo 27.º dos Estatutos da EDP, a Sociedade deve assegurar aos administradores 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*.

A Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria e a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão devem, junto da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão e a pedido da mesma, monitorizar a adequação e aplicação da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo e demais documentos, nomeadamente de carácter regulamentar que a desenvolvam, tendo em vista assegurar a sua conformidade com a legislação e as políticas internas e cultura de risco da EDP, bem como avaliar os seus efeitos sobre a apetência ao risco e a forma como tais efeitos são geridos.

A Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão assegura a certificação, por entidade independente, da aplicação das métricas de desempenho de acordo com a Política de Remuneração aprovada.

Sem prejuízo de proposta de revisão extraordinária ao longo do mandato de acordo com critérios de *benchmark*, a 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 da EDP a realizar em 2024.

Os administradores da EDP não celebram contratos, quer com a Sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes foi fixada pela Sociedade.

Para além das situações constantes do presente Relatório de Remunerações, não existem na EDP quaisquer contratos em vigor que prevejam pagamentos em caso de destituição ou cessação por acordo das funções de administrador.

Componentes da remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo

Componente fixa – Remuneração Base

A remuneração base dos membros do Conselho de Administração Executivo 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 setor elétrico internacional, em termos de dimensão, capitalização bolsista, perfil de risco, relevância e implementação geográfica, ponderando ainda, 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 Conselho de Administração Executivo e a revisão organizacional/funcional desta estrutura, com o conseqüente incremento de responsabilidades daí decorrente, em particular no nível remuneratório global mais baixo do Conselho de Administração Executivo, a Política de Remuneração vigente eliminou um nível remuneratório no Conselho de Administração Executivo, reduzindo, face à anterior Política de Remunerações, de três para dois os níveis de remuneração dos membros deste Conselho, nos termos seguintes:

- a. Remuneração base anual do CEO: 800.000,00 Euros; e
- b. Remuneração base anual dos demais membros do Conselho de Administração Executivo: 560.000,00 Euros.

A remuneração base dos membros do Conselho de Administração Executivo é paga em 14 prestações mensais.

Remuneração variável

A remuneração variável dos membros do Conselho de Administração Executivo assenta no sucesso do desempenho de curto e longo-prazos da EDP, em conformidade com o Orçamento e o Plano de Negócios em vigor, considerando o desempenho do Conselho de Administração Executivo e o desempenho individual de cada membro desse Conselho, apurado com base em parâmetros de natureza financeira e não financeira, individual e coletiva, absolutos e relativos, nos termos a seguir indicados.

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 ao Orçamento) de curto-prazo, avaliados anualmente, com reflexo no ano em análise 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 a 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 Conselho de Administração Executivo;
- 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 Conselho de Administração Executivo;
- 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 Conselho de Administração Executivo;

- Se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, é devido um montante correspondente a 80% da remuneração fixa de referência de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo.

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 Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, a possibilidade de não aplicar tal diferimento quando o valor do prémio anual não seja superior a 20% da respetiva remuneração base.

Indicadores-chave de desempenho anual (e ponderações) face ao Orçamento do ano em referência.

Componente quantitativa:

- Crescimento – Earnings per share recorrente (20%)
- Remuneração acionista – *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 Conselho de Administração Executivo.

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%.

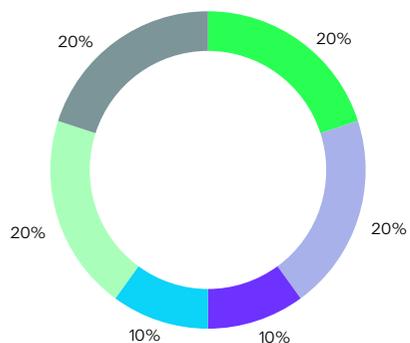
OS 20% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efetuada pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo e, após consulta ao Conselho de Administração Executivo, com base nos seguintes indicadores:

Componente qualitativa:

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

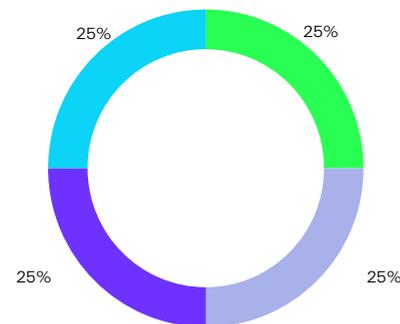
	KPI	Descrição	Peso	Comparativo	Objetivo [Min – Max]	Desempenho [85% - 120%]
Componente Quantitativa (80%)	Crescimento - <i>Earnings per share</i> recorrente	Comparação do resultado líquido por ação do ano em avaliação com o objetivo anteriormente definido no orçamento anual objeto de parecer prévio favorável do Conselho Geral e de Supervisão	20%	Orçamento 2021	0,21 [85% - 120%]	102%
	Remuneração acionista - <i>Total shareholder return vs Eurostoxx utilities</i>	Comparação da rentabilidade para os acionistas da EDP em mercado (TSR) com a TSR de um índice de referência, o <i>Eurostoxx utilities</i> (SX6E, que inclui as principais empresas do setor de <i>utilities</i> da zona Euro).	20%	SX6E	100% [85% - 120%]	90%
	Solidez do balanço - <i>Funds from operations / Net Debt</i>	Comparação do rácio entre <i>Funds from operations</i> e dívida líquida com o objetivo anteriormente definido no orçamento anual aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão	10%	Orçamento 2021	20,5% [85% - 120%]	101%
	Eficiência operacional - Cash OPEX recorrente	Comparação entre o cash OPEX, alcançado no ano em avaliação com o mesmo indicador considerado no orçamento anual aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão	10%	Orçamento 2021	€ 1542M [85% - 120%]	100%
	Indicadores ESG	• Resultados do <i>Dow Jones Sustainability Index</i>	8%	Evolução anual dos índices e estudos	100% [85% - 120%]	120%
		• Desempenho no estudo anual de clima de colaboradores	6%		100% [85% - 120%]	100%
		• Desempenho no índice de satisfação de clientes.	6%		100% [85% - 120%]	117%
	Total		80%			

Indicadores de Desempenho Anuais (%)



Desempenho Individual | EPS | FFO/NET DEBT | Cash OPEX | Indicadores ESG | TSR VS. SX6E

Componente Qualitativa (%)



Implementação do Plano de Negócios no ano | Gestão de equipas | Trabalho de equipa | Gestão de stakeholders

	KPI	Descrição	Peso	Comparativo
Componente Qualitativa (20%)	Avaliação Individual de Desempenho	Avaliação qualitativa individualizada efetuada pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo, e após consulta a este órgão, com base nos seguintes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Implementação do Plano de Negócio no ano (25%); • Gestão de equipas (25%); • Trabalho em equipa (25%); • Gestão de <i>stakeholders</i> (25%) 	20%	-

O pagamento da remuneração variável anual fica condicionado à permanência dos membros do Conselho de Administração Executivo em funções até ao termo do período anual de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração.

Componente plurianual

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

O número de Ações EDP a atribuir a cada membro do Conselho de Administração Executivo 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 de 14 abril 2021: 4,95 Euros.

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 pela EDP, incluindo métricas de sustentabilidade da Sociedade no âmbito de políticas e objetivos ESG (*Environment, Social and Governance*).

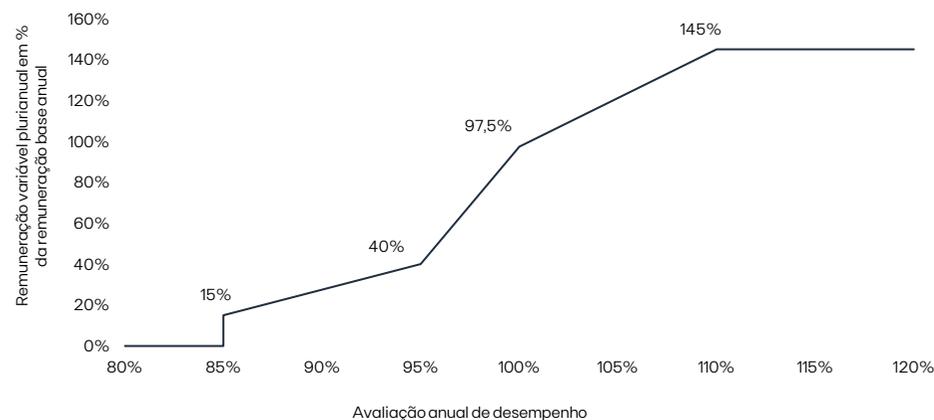
O pagamento de dois terços da remuneração variável plurianual a pagar em Ações EDP será diferido, devendo ser pago em duas prestações anuais, iguais e sucessivas, assegurando que o pagamento da remuneração variável plurianual é realizado no terceiro ano contado de cada ano de desempenho do plano plurianual 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 Conselho de Administração Executivo 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 liminarmente:

- 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 num intervalo entre 15% e 40% da remuneração fixa de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo;
- se o desempenho registado se situar entre 95% e 100% dos objetivos fixados, é devido um montante situado num intervalo entre 40% e 97,5% da remuneração fixa de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo;
- se o desempenho registado se situar entre 100% e 110% dos objetivos fixados, é devido um montante situado num intervalo entre 97,5% e 145% da remuneração fixa de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo;
- se o desempenho registado atingir mais de 110% dos objetivos fixados, é devido o montante correspondente a 145% da remuneração fixa de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo.

Graficamente:



Indicadores-chave de desempenho plurianual no triénio do mandato (e ponderações) face ao Plano de Negócios 2021-2025 objeto de parecer prévio favorável do Conselho Geral e de Supervisão emitido na reunião ocorrida em 24 de fevereiro de 2021, após aprovação do Conselho de Administração Executivo.

Componente quantitativa:

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

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

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%.

Os 20% remanescentes resultam de uma avaliação qualitativa individualizada efetuada pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, tendo por base o desempenho individual de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo, após consulta ao Conselho de Administração Executivo, com base nos seguintes indicadores:

Componente qualitativa:

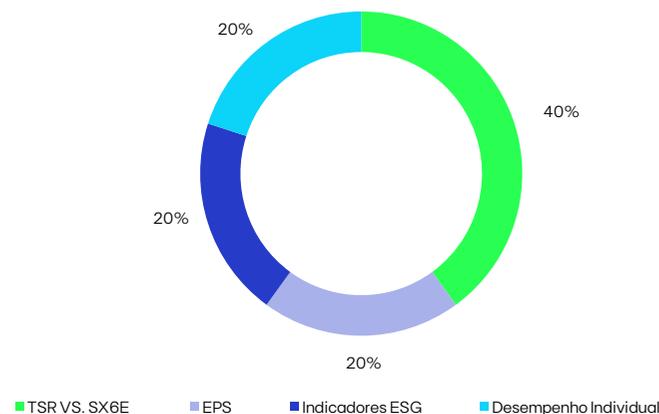
- Estratégia e execução (25%)
- Desenvolvimento de colaboradores (25%)
- Trabalho em equipa e novas formas de trabalho (25%)
- Gestão de *stakeholders* (25%)

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.

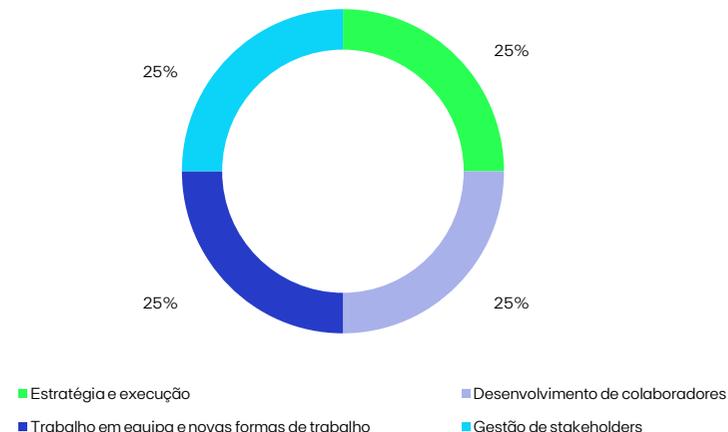
O pagamento da remuneração variável plurianual fica condicionada à permanência dos membros do Conselho de Administração Executivo em funções até ao termo do período trienal de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração.

Fica vedada aos membros do Conselho de Administração Executivo 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.

Indicadores de Desempenho Plurianuais (%)



Componente Qualitativa (%)



	KPI	Peso	Comparativo	Descrição
Componente Quantitativa (80%)	<i>Total shareholder return (TSR) vs Eurostoxx utilities</i>	40%	SX6E	Comparação da rentabilidade gerada para os acionistas da EDP em mercado (TSR) com a do índice de referência o <i>Eurostoxx utilities</i> (SX6E, que inclui as principais empresas do setor de <i>utilities</i> da zona Euro). Esta comparação é feita entre as cotações do final do período de três anos e considera o reinvestimento de dividendos recebidos no período.
	<i>Earnings per Share</i> recorrente cumulativo	20%	Plano de Negócios	Comparação do resultado líquido por ação com o objetivo anteriormente definido para esse ano no Plano de Negócios plurianual objeto de parecer prévio favorável do Conselho Geral e de Supervisão
	Indicadores ESG	20%	Evolução plurianual da penetração de renováveis, redução de emissões e do índice	Este indicador avalia o aumento da penetração de renováveis, redução de emissões, <i>Bloomberg Gender Diversity Index</i>
Componente Qualitativa (20%)	Avaliação Individual de Desempenho	20%	-	Avaliação individualizada do desempenho no período considerado de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo efetuada pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, e após consulta ao Conselho de Administração Executivo, com base nos seguintes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Estratégia e execução (25%) • Desenvolvimento de colaboradores (25%) • Trabalho em equipa e novas formas de trabalho (25%) • Gestão de <i>stakeholders</i> (25%)
	Total	100%		

Apresenta-se seguidamente uma tabela recapitulativa do quadro remuneratório aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo:

	Elemento	Aprovado na AG 2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Componente fixa	Remuneração Fixa	Definido pela CVEN						
	Plano Poupança Reforma (PPR)	Montante líquido correspondente a 10% da remuneração base						
	Outros Benefícios	Seguros, utilização de viatura						
Remuneração variável – componente anual				70% - prémio 2021	15% - prémio 2021	15% - prémio 2021		
	Remuneração Variável	Máximo de 80% da remuneração fixa			70% - prémio 2022	15% - prémio 2022	15% - prémio 2022	
Remuneração variável – componente plurianual						70% - prémio 2023	15% - prémio 2023	15% - prémio 2023
	Remuneração Variável	Máximo de 145% da remuneração fixa	Período de <i>performance</i>	→			1/3 do prémio 2021-23	1/3 do prémio 2021-23
Outros temas de governo da sociedade	Regras de <i>Clawback</i> e <i>Malus</i>	Remuneração paga durante o período da prática dos factos, vencida, ou a atribuir, será reembolsada, retida ou não atribuída.	<i>Clawback e Malus</i> : o direito à remuneração variável e ao seu efetivo pagamento fica condicionado à não realização, pelos membros do Conselho de Administração Executivo, 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 pretensão indemnizatória perante a EDP, apresentada por acionistas ou terceiros.					

Avaliação de desempenho do Conselho Geral e de Supervisão e avaliação qualitativa do Conselho de Administração Executivo a realizar pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão

Nos termos da política de remuneração em vigor, a remuneração dos administradores comporta uma componente qualitativa, designadamente em relação à remuneração variável anual (ponderada pela avaliação individual de desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo, representando 20%, e tendo em consideração o desempenho durante um ano) e à remuneração variável plurianual (ponderada pela avaliação individual de desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo, representando 20%, e tendo em consideração o desempenho durante o período de três exercícios).

Para esse efeito, o Conselho Geral e de Supervisão procede anualmente não só à autoavaliação da sua atividade e desempenho, bem como das respetivas Comissões Especializadas, cujas conclusões constam do respetivo relatório anual de atividade (cfr. artigo 12.º do Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão) mas também à avaliação independente da atividade e desempenho do Conselho de Administração Executivo, cujas conclusões são apresentadas à Assembleia Geral e constam de anexo ao relatório anual de atividade do Conselho Geral e de Supervisão.

A EDP, por iniciativa do Conselho Geral e de Supervisão, instituiu voluntariamente um processo formal e objetivo de avaliação, quer da atividade deste órgão, quer da atividade do Conselho de Administração Executivo. A experiência dos últimos anos tem permitido ao Conselho Geral e de

Supervisão introduzir algumas alterações no processo tendo em vista uma maior eficácia e eficiência do mesmo. Durante o exercício de 2022, a metodologia adotada compreendeu as seguintes etapas:

- condução do processo de avaliação coletiva do Conselho Geral e de Supervisão, das suas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo por uma entidade externa, com vista à realização de entrevistas apoiadas em questionários individuais aos membros do órgão de supervisão e ao apoio no preenchimento e validação do tratamento da informação de suporte ao processo de avaliação;
- no início de 2023, cada membro do Conselho Geral e de Supervisão realizou uma entrevista conduzida por consultores especializados, respondendo a questões de natureza quantitativa e qualitativa; designadamente, foram analisadas questões relacionadas com a composição, organização e funcionamento, desempenho da atividade do Conselho Geral e de Supervisão e relacionamento deste Conselho com as suas Comissões Especializadas e com outros órgãos sociais da EDP; de igual forma, procedeu-se à análise de questões relacionadas com composição e organização do Conselho de Administração Executivo, desempenho da respetiva atividade e relacionamento entre o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão;
- foram produzidos relatórios de avaliação do Conselho Geral e de Supervisão, das suas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo, os quais foram disponibilizados para apreciação em reunião do Conselho Geral e de Supervisão;
- em reunião, o Conselho Geral e de Supervisão emitiu os respetivos pareceres de avaliação, os quais se

encontram incluídos no relatório anual de atividade deste órgão;

- na Assembleia Geral, no ponto relativo à avaliação do Conselho de Administração Executivo, o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão apresenta o respetivo parecer.

Em janeiro de 2023, o Conselho Geral e de Supervisão procedeu igualmente à contratação da Mercer (Portugal), Lda. para prestação de serviços no âmbito da certificação do processo de avaliação do referido órgão, das suas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo. As referidas certificações podem ser consultadas no Relatório Anual de 2022 do Conselho Geral e de Supervisão.

Montante máximo potencial em caso de integral cumprimento dos objetivos definidos

Por referência a cada ano de mandato, o montante máximo potencial a atribuir aos membros do Conselho de Administração Executivo, caso se verifique um integral cumprimento dos objetivos definidos, o que implica o pagamento dos valores máximos fixados para a remuneração variável anual e plurianual, nos termos *supra* descritos, é o seguinte:

- Presidente do Conselho de Administração Executivo: 2.600.000 Euros
- Restantes membros do Conselho de Administração Executivo: 7.280.000 Euros
- Montante total: 9.880.000 Euros

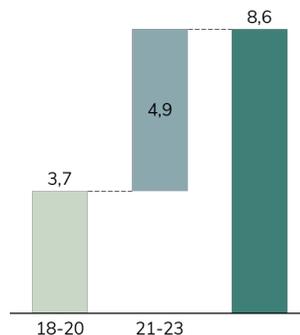
Remunerações discriminadas

O montante global ilíquido, pago pela EDP, aos membros do Conselho de Administração Executivo em 2022 foi de 8.577.244 Euros, sendo 4.882.553 Euros relativos ao mandato 2021-2023 iniciado em 19 de janeiro de 2021 e 3.694.691 Euros relativos ao mandato 2018-2020.

O gráfico seguinte ilustra a repartição entre os montantes arredondados pagos, em milhões de Euros, durante o ano de 2022 referentes a cada um dos mandatos:

Remuneração do Conselho de Administração Executivo*

(milhões EUR.)



* Inclui Remuneração do Conselho de Administração Executivo atualmente em funções e a Remuneração Plurianual do Conselho de Administração Executivo anterior

Na tabela abaixo encontram-se discriminados, em Euros, os valores remuneratórios ilíquidos pagos em 2022, individualmente, aos membros do Conselho de Administração Executivo no mandato 2018-2020:

	REMUNERAÇÃO TOTAL ILÍQUIDA PAGA PELA EDP (*)	
	VARIÁVEL PLURIANUAL (2019)	TOTAL
António Luís Guerra Nunes Mexia	692.720	692.720
João Manuel Manso Neto	499.428	499.428
António Fernando Melo Martins Costa	382.116	382.116
João Manuel Veríssimo Marques da Cruz	255.262	255.262
Miguel Stilwell de Andrade	508.365	508.365
Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas	266.311	266.311
Rui Manuel Rodrigues Lopes Teixeira	257.310	257.310
Maria Teresa Isabel Pereira	412.759	412.759
Vera de Morais Pinto Pereira Carneiro	420.420	420.420

(*) As remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo incluem os montantes relativos ao Plano Poupança Reforma.

Na tabela abaixo encontram-se discriminados, em Euros, os valores remuneratórios líquidos pagos em 2022, individualmente, aos membros do Conselho de Administração Executivo em funções, relativos ao mandato 2021-2023, bem como os valores remuneratórios líquidos totais pagos a cada um destes membros no ano de 2022:

	REMUNERAÇÃO ILÍQUIDA PAGA PELA EDP ⁽¹⁾			
	FIXO	VARIÁVEL ANUAL (2021)	TOTAL (MANDATO 2021-2023)	TOTAL 2022 (MANDATOS 2018-2020 E 2021-2023) ⁽²⁾
Miguel Stilwell de Andrade	941.844	361.760	1.303.604	1.811.969
Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas	618.333	245.686	864.019	1.130.330
Rui Manuel Rodrigues Lopes Teixeira	659.291	251.076	910.367	1.167.677
Vera de Moraes Pinto Pereira Carneiro	659.291	240.296	899.587	1.320.007
Ana Paula Garrido de Pina Marques	659.291	245.686	904.977	904.977

⁽¹⁾ As remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo incluem os montantes relativos ao Plano Poupança Reforma.

⁽²⁾ Inclui os valores relativos à remuneração variável plurianual de 2019 identificados no quadro anterior.

Em 2022, nenhum montante auferido pelos membros do Conselho de Administração Executivo foi pago por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo³ ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum, em Portugal ou no estrangeiro.

A Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão procedeu, em 2022, à contratação de um consultor externo, a Mercer (Portugal), Lda., para a prestação de apoio na validação e certificação do cálculo da remuneração variável anual e plurianual dos membros do Conselho de Administração Executivo.

Benefícios adicionais

Os membros do Conselho de Administração Executivo beneficiam ainda do seguinte:

- Pagamento de prémio anual de Seguro de Vida e também de Seguro de Acidentes Pessoais (juntamente com os demais custos associados);
- Pagamento de prémio anual de / co-pagamento de / acesso a Seguro de saúde, extensível a cônjuge e filhos (juntamente com os demais custos associados);
- Utilização de viatura, nos termos da cultura e prática consistentemente seguida na EDP para viaturas de serviço, a qual inclui, para os membros do Conselho de Administração

Executivo, a atribuição de motorista, o pagamento de custos e despesas relacionadas com a viatura e a sua utilização.

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

Os benefícios e direitos atribuídos aos membros do Conselho de Administração Executivo nos termos da Política de Remuneração poderão, mediante decisão da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, com parecer favorável da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade, ser ajustados em função das práticas de mercado e

³ Definição de grupo na aceção da alínea g) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de julho, de acordo com o disposto na al. d) do n.º 2 do artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários.

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.

Nos termos do artigo 402.º do Código das Sociedades Comerciais 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 Conselho de Administração Executivo. A EDP não criou um fundo ou plano de pensão complementar de reforma dos administradores 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.

Regras de *malus* e *clawback*

O direito à remuneração variável e ao seu efetivo pagamento fica condicionado à não realização, pelos membros do Conselho de Administração Executivo, 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.

Pagamentos excepcionais decorrentes de acordos de cessação de funções e de não concorrência

No seguimento da suspensão de funções, durante o ano de 2020, do Dr. António Luís Guerra Nunes Mexia, Presidente do Conselho de Administração Executivo no triénio 2018-2020, e do Dr. João Manuel Manso Neto, Administrador da Sociedade no mesmo mandato, por determinação judicial proferida no âmbito do processo relativo à cessação dos Contratos de Aquisição de Energia e transição para o regime de Custos de Manutenção do Equilíbrio Contratual e à extensão da utilização do Domínio Público Hídrico, e da celebração com a EDP, em 20 de Novembro de 2020, de acordos de cessação de funções e de não concorrência, foi acordado que a EDP manteria a obrigação de pagar aos referidos Administradores os montantes pecuniários vincendos devidos a título de remuneração relativamente ao mandato decorrido entre 2018 e 2020, incluindo as respetivas componentes fixa e variável,

anual e plurianual, cuja avaliação compete à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos, em vigor na respetiva data, da declaração de política remuneratória aprovada por esta Comissão e submetida à apreciação da Assembleia Geral. Os montantes pagos a este título em 2022 encontram-se previstos na secção de remunerações discriminadas, constante no presente Relatório de Remunerações.

Atendendo a que o Dr. António Luís Guerra Nunes Mexia teve acesso, em decorrência e por inerência do desempenho das respetivas funções, durante um período de catorze anos, ao conhecimento e a extensa informação privilegiada e particularmente sensível no plano da concorrência relativamente à estratégia e ao negócio do Grupo EDP, foi ainda celebrado um pacto de não concorrência com referência ao período pós cessação das funções. De acordo com a análise que precedeu a celebração do acordo de cessação de funções e de não concorrência, foram devidamente salvaguardados os interesses das partes signatárias, sendo os respetivos termos finais assentes nas melhores práticas de mercado.

Como contrapartida da obrigação de não concorrência, a EDP obrigou-se a pagar ao Dr. António Luís Guerra Nunes Mexia, durante um período de três anos, o montante de 800.000 Euros e a manutenção, durante igual período, do pagamento de prémios de seguro de saúde e de seguro de vida, assim como do Seguro de Vida PPR cujo montante líquido representa 10% da remuneração fixa anual.

O acordo de cessação de funções e de não concorrência celebrado foi objeto de aprovação pela Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos do artigo 429.º do Código das Sociedades Comerciais, do artigo 27.º dos Estatutos da EDP e do artigo 12.º alínea h) do Regulamento Interno da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão em reunião realizada em 13 de novembro de 2020, tendo o Conselho Geral e de Supervisão, na reunião ocorrida em 17 de novembro de 2020 manifestado o seu acordo à respetiva celebração e conferido poderes a dois membros da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão para representar a Sociedade na assinatura dos referidos acordos.

Neste contexto, em 2022, foram pagos como contrapartida da obrigação de não concorrência ao Dr. António Mexia 400.000 Euros, em janeiro e julho, perfazendo um total de 800.000 Euros, assim como o montante agregado de 145.896,72 Euros relativo a prémios de seguro de saúde e de seguro de vida e de Seguro de Vida PPR. Em maio de 2022, foi ainda restituído o montante de 73.375,83 Euros relativo ao Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares retido com referência ao ano de 2021.

B. Política de remuneração aplicável aos membros dos Órgãos Sociais aprovada pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral

A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral toma em consideração, para efeitos da proposta de política de remunerações dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, da Mesa da Assembleia Geral e do Revisor Oficial de Contas, designadamente, o seu carácter fixo, bem como as regras imperativas sobre a respetiva determinação, em particular o disposto no número 2 do artigo 440.º do Código das Sociedades Comerciais, o qual explicita os critérios de determinação da remuneração do Conselho Geral e de Supervisão, no artigo 374.º-A do Código das Sociedades Comerciais, no disposto na Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, sobre a remuneração dos membros da Mesa da Assembleia Geral e no artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 224/2008, de 20 de novembro, sobre a remuneração do Revisor Oficial de Contas.

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 Conselho Geral e de Supervisão, Revisor Oficial de Contas e Conselho de Ambiente e Sustentabilidade. A Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria é tratada juntamente com as outras Comissões Especializadas do Conselho Geral e de Supervisão.

Considerando a competência da Comissão de Vencimentos eleita em Assembleia Geral, as suas atribuições 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.

Procedimentos para a adoção da política

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 refletem o perfil de risco e os objetivos 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 eleita pela Assembleia Geral está também atenta aos referenciais de mercado, na sequência de estudos de *benchmark*, oportunamente realizados.

Também na definição dessa política, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral mantém interações quer com membros dos órgãos sociais relevantes quer com *stakeholders* da Sociedade.

Tal como acontece ao nível do Conselho de Administração Executivo, do Conselho Geral e de Supervisão e das respetivas Comissões Especializadas, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral 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 efetiva 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 respetivos membros lhe solicitarem.

Importa ainda referir que, nos termos estatutários, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral é composta por uma maioria de membros independentes.

Definição e Caracterização Geral

Na elaboração da política de remunerações apresentada pela Comissão de Vencimentos e aprovada na Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021, foram considerados os seguintes fatores:

- 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;

- iii. A remuneração dos órgãos sociais, com exceção da remuneração do Presidente do Conselho Geral de Supervisão, 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 atrativa e ajustada à responsabilidade das funções;
- v. A atual remuneração dos vogais do Conselho Geral de Supervisão está, pelas razões *supra* referidas, muito abaixo dos comparáveis de mercado, designadamente no setor em que opera a EDP.

A proposta de Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais visa cumprir o disposto na Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, e incorporar os princípios de *corporate governance* prescritos no Código de Governo Societário do IPCG adotado pela EDP, enquadrando-se nas diretrizes que têm vindo a ser definidas pelos acionistas de referência da Sociedade, as quais são formuladas de acordo com as referidas regras e recomendações aplicáveis e com as melhores práticas existentes no setor.

É de salientar, como já referido, que a 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.

Assim sendo, não configuram no escopo da proposta de Política de Remuneração eventuais remunerações variáveis a administradores, remunerações com base em ações 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 insuscetíveis 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 do Código dos Valores Mobiliários.

Princípios subjacentes à política de remuneração dos membros dos Órgãos Sociais (excluindo a do Conselho de Administração Executivo)

A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral definiu a política remuneratória dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, tendo por princípio orientador que a mesma deverá ser simples, transparente, moderada, adaptada às condições de trabalho realizado e à situação económica da Sociedade, mas também competitiva e equitativa, de modo a poder garantir a finalidade de criação de valor para os acionistas e demais *stakeholders*.

A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral 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 eficazes, para evitar a exposição excessiva ao risco e aos conflitos de interesses e procurando a coerência com os objetivos e valores de longo-prazo da Sociedade.
- iii. Avaliação e estímulo de uma atuação criteriosa em que o mérito deve ser devidamente recompensado, assegurando níveis de homogeneidade compatíveis com a necessária coesão do Conselho Geral de Supervisão, sem deixar de ter também em conta a situação económica e financeira da empresa e do país, ainda que a EDP atue 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 despendido em cada cargo.
- viii. Simplificação da política remuneratória.

Estrutura da política remuneratória dos membros dos Órgãos Sociais (excluindo a do Conselho de Administração Executivo)

Com base nestes critérios e tendo em consideração os desafios que a Sociedade pretende prosseguir durante o mandato 2021-2023, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral decidiu deverem ser aplicáveis as seguintes linhas de orientação:

- i. Deve manter-se uma diferenciação entre as remunerações atribuídas aos membros do Conselho Geral de Supervisão e as fixadas aos membros do Conselho de Administração Executivo, 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 Conselho Geral de Supervisão, 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/Comissão de Auditoria, sem acréscimo de remuneração.
- iv. Se a presidência da Comissão das Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria for atribuída a outro membro do Conselho Geral de Supervisão, 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 Conselho Geral de Supervisão ou o Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria, 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 âmbito do Conselho Geral de Supervisão, nomeadamente a participação de membros do Conselho Geral de Supervisão 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 Membro do Conselho Geral de Supervisão.

C. Especificidades aplicáveis à remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão

Em cumprimento do disposto no artigo 440.º do Código das Sociedades Comerciais, a remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão reveste uma natureza fixa, atendendo às funções desempenhadas.

A política remuneratória atualmente em vigor foi aprovada na Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021.

A remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão foi fixada tendo em consideração, nomeadamente, a disponibilidade necessária para o exercício das respetivas funções assim como a importante componente de representação institucional exigida. A remuneração do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão inclui ainda os custos associados à utilização de viatura e de respetivo motorista.

Limites remuneratórios

Em conformidade, e atento o *supra* referido, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral submeteu aos acionistas a proposta de remuneração, ilíquida, dos membros dos órgãos sociais seguidamente identificados, para o exercício que se iniciou em 14 de abril de 2021 e até ao termo dos respetivos mandatos, nos termos que seguem:

CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO:	EUR. 515.000,00
Vogal do Conselho Geral e de Supervisão:	EUR. 70.000,00

Comissão para as matérias financeiras / Comissão de auditoria: acrescem à remuneração base de vogal os seguintes valores:

	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE:	+ EUR. 73.000,00 (*) (TOTAL DE EUR. 143.000,00)
Vogal:	+ EUR. 25.000,00

(*) Aplicável neste mandato, uma vez que a função não é exercida pelo Presidente do Conselho Geral de Supervisão.

Outras comissões: Membro do Conselho Geral e de Supervisão que acumule funções em uma ou mais Comissões:

	REMUNERAÇÃO ANUAL
POR CADA COMISSÃO EM QUE PARTICIPE COMO PRESIDENTE:	+ EUR. 25.000,00
Por cada Comissão em que participe como Vogal:	+ EUR. 20.000,00

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

- O Presidente do Conselho Geral e de Supervisão e o Presidente da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria (se não for o Presidente do Conselho Geral de Supervisão), ainda que integrem outras comissões, não terão qualquer remuneração adicional.
- Nenhum outro Membro do Conselho Geral e de Supervisão 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.

Montantes auferidos discriminados

O montante global líquido pago pela EDP aos membros do Conselho Geral e de Supervisão em 2022 foi de 2.037.999,64 Euros.

No quadro seguinte apresentam-se os valores das remunerações pagas durante o exercício de 2022 aos membros do Conselho Geral e de Supervisão em funções, no mandato 2021-2023:

MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	FIXO EUROS ILÍQUIDO
João Luís Ramalho de Carvalho Talone	515.000
China Three Gorges Corporation	70.000
China Three Gorges International Limited	70.000
China Three Gorges (Europe), S.A.	90.000
China Three Gorges Brasil Energia, S.A.	90.000
China Three Gorges (Portugal), Sociedade Unipessoal, Lda. ^(*)	95.000

MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	FIXO EUROS ILÍQUIDO
DRAURSA, S. A.	110.000
Fernando Maria Masaveu Herrero	90.000
João Carvalho das Neves	143.000
María del Carmen Fernández Rozado	115.000
Laurie Lee Fitch	110.000
Esmeralda da Silva Santos Dourado	110.000
Helena Sofia da Silva Borges Salgado Fonseca	115.000
Zili Stephen Shao	90.000
Sandrine Dixson-Declève	90.000
Luís Maria Viana Palha da Silva	95.000

^(*) Remuneração paga ao representante Dr. Miguel Espregueira Mendes Pereira Leite

D. Especificidades aplicáveis à remuneração do Revisor Oficial de Contas

Natureza contratual

Na Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021, a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores de Contas, Lda., Sociedade Revisor Oficial de Contas número 183, representada por João Rui Fernandes Ramos (ROC n.º 1333), foi reeleita para Revisor Oficial de Contas para o triénio 2021-2023 tendo, na mesma data, sido reeleito Aurélio Adriano Rangel Amado (ROC n.º 1074), para Suplente do Revisor Oficial de Contas, para exercer funções durante o referido triénio.

A Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral deliberou que a remuneração do Revisor Oficial de Contas será a correspondente aos valores constantes do “Contrato de Prestação de Serviços de Revisão Legal de Contas” celebrado entre a EDP e a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.

Âmbito de atividade e serviços prestados

Compete à PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. e sua rede (PWC) a realização da auditoria independente de todas as empresas que integram o Grupo EDP, designadamente em Portugal, Espanha, Brasil (EDP Renováveis) e Estados Unidos da América, bem como nos outros países em que o Grupo se encontra presente. No subgrupo da EDP Energias do Brasil, a auditoria independente é realizada pela KPMG Auditores Independentes Ltda. (KPMG).

Todos os serviços prestados pelo Revisor Oficial de Contas durante o exercício de 2022 encontram-se discriminados na Parte III, ponto 46, do presente Relatório Anual Integrado.

Honorários auferidos

PWC

EUROS	PORTUGAL	ESPAÑA	BRASIL	EUA	OUTROS PAÍSES	TOTAL						
Auditoria e revisão legal de contas	2.607.796	1.359.251	299.566	1.691.149	2.131.692	8.089.454	79%					
Outros serviços de garantia de fiabilidade ^(*)	1.776.591	334.590	37.533	-	33.129	2.181.843	21%					
Total de serviços de auditoria e de garantia de fiabilidade	4.384.387	1.693.841	337.099	1.691.149	2.164.821	10.271.297						
Serviços de consultoria fiscal	-	-	-	-	-	-	-					
Outros serviços	15.013	-	-	-	-	15.013	-%					
Total de outros serviços	15.013	-	-	-	-	15.013						
Total	4.399.400	43%	1.693.841	16%	337.099	3%	1.691.149	16%	2.164.821	21%	10.286.310	100%

(*) Inclui os serviços de garantia e fiabilidade da competência e responsabilidade exclusiva do Revisor Oficial de Contas de acordo com o Regulamento sobre a prestação de serviços pelo Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores oficiais de Contas aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão.

O valor de honorários de “Auditoria e revisão legal de contas” em Portugal inclui 1.783.602 Euros correspondentes aos honorários de revisão legal das contas anuais, individuais e consolidada da EDP – Energias de Portugal, S.A.

Os serviços que não de Auditoria e Revisão Legal de Contas solicitados por sociedades do Grupo ao Revisor Oficial de Contas e a outras entidades pertencentes à mesma rede, nas diferentes geografias, ascenderam a 2.245.488 Euros.

KPMG

EUROS	BRASIL		TOTAL
Auditoria e revisão legal de contas	550.583	550.583	92%
Outros serviços de garantia de fiabilidade	48.632	48.632	8%
Total de serviços de auditoria e de garantia de fiabilidade	599.215	599.215	
Serviços de consultoria fiscal	-	-	-%
Outros serviços	-	-	-%
Total de outros serviços	-	-	
Total	599.215	100%	599.215
			100%

E. Especificidades aplicáveis à remuneração do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade

Nos termos da política de remunerações vigente, aprovada pela Assembleia Geral em 14 de abril de 2021, os membros do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade têm direito a receber uma senha de presença por reunião no montante de 1.750 Euros.

No exercício de 2022, os membros do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade auferiram as remunerações indicadas na tabela seguinte:

CONSELHO DE AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE ⁽¹⁾	FIXO EUROS ILÍQUIDO
José Manuel Caré Baptista Viegas	1.750
Joana Pinto Balsemão ⁽²⁾	-
Joaquim Manuel Veloso Poças Martins	1.750
Maria Mendiluce	1.750
Pedro Manuel Sousa Mendes Oliveira	1.750

⁽¹⁾ Em decorrência da atividade desenvolvida durante o exercício de 2022, cada um dos membros José Manuel Caré Baptista Viegas, Joaquim Manuel Veloso Poças Martins, Maria Mendiluce e Pedro Manuel Sousa Mendes Oliveira auferiram ainda em janeiro de 2023 o montante de 1.750 Euros.

⁽²⁾ Renunciou à respetiva remuneração.

F. Especificidades aplicáveis à remuneração da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral

A remuneração dos membros Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral para o mandato 2021-2023 prevê o seguinte:

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA ASSEMBLEIA	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE:	EUR. 20.000,00
Vogais:	EUR. 15.000,00

Os membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral auferiram, no exercício de 2022, as seguintes remunerações:

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA ASSEMBLEIA GERAL ^(*)	FIXO EUROS ILÍQUIDO
Luís Miguel Nogueira Freire Cortes Martins	5.000
José Gonçalo Ferreira Maury	5.000
Jaime Amaral Anahory	5.000

^(*) Por lapso de processamento, foi antecipado, em 2021, um pagamento de 15.000 Euros ao Presidente e de 10.000 Euros aos dois outros membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral, valores estes que foram regularizados no decorrer do exercício de 2022.

G. Especificidades aplicáveis à remuneração da Mesa da Assembleia Geral

A política de remunerações submetida pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral, aprovada na Assembleia Geral realizada em 14 de abril de 2021, prevê, quanto aos membros da Mesa da Assembleia Geral, o seguinte:

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL:	REMUNERAÇÃO ANUAL ^(*)
PRESIDENTE:	EUR. 70.000,00, ACRESCIDOS DE EUR. 25.000,00
Vice-Presidente:	EUR. 5.000,00

^(*) Valores ilíquidos

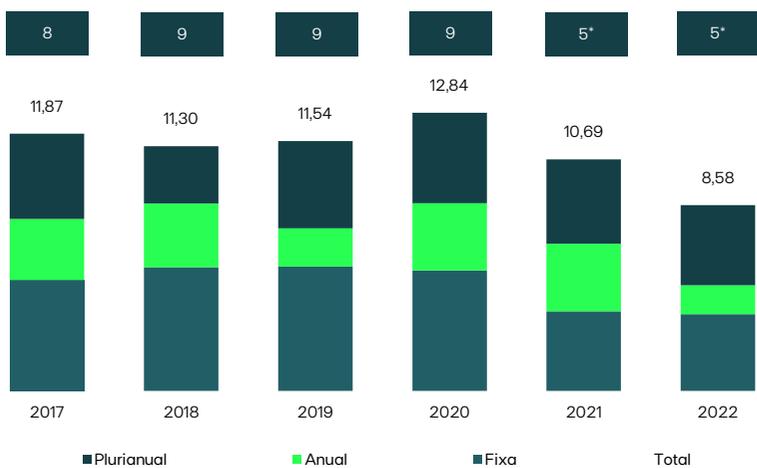
O Presidente e o Secretário da Mesa da Assembleia Geral não auferem remuneração nessa qualidade, na medida em que são remunerados como membro do Conselho Geral e de Supervisão e como Secretário da Sociedade, respetivamente.

A Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral, eleita em 6 abril de 2022, renunciou à respetiva remuneração.

H. Evolução de remunerações e desempenho

Remuneração do Conselho de Administração Executivo

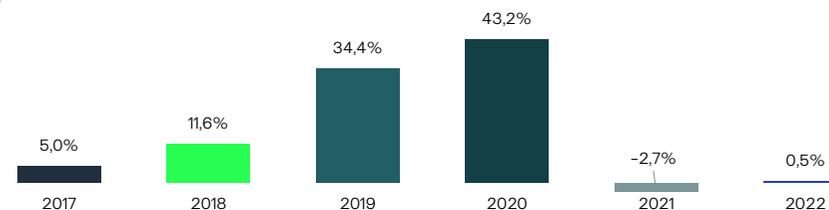
(€ milhões)



* Em decorrência da Assembleia Geral Extraordinária de 19 de janeiro de 2021, o Conselho de Administração Executivo eleito para o mandato 2021-2023 é composto por 5 membros. O montante de EUR 8,58 milhões refere-se aos valores pagos em 2022, relativos aos mandatos de 2018-2020 (9 membros) e de 2021-2023 (5 membros).

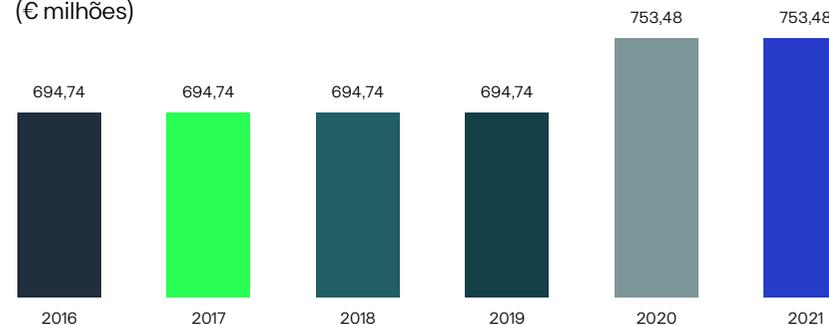
Retorno Total para o Acionista

(%)



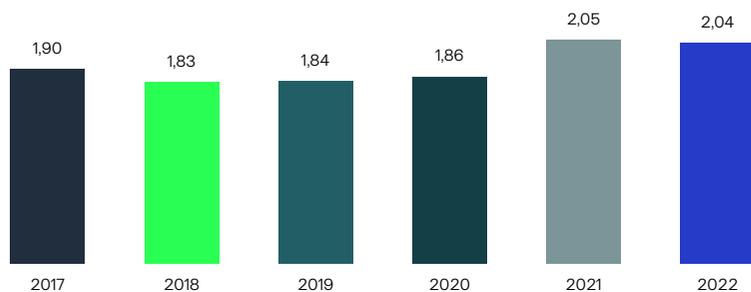
Dividendos

(€ milhões)



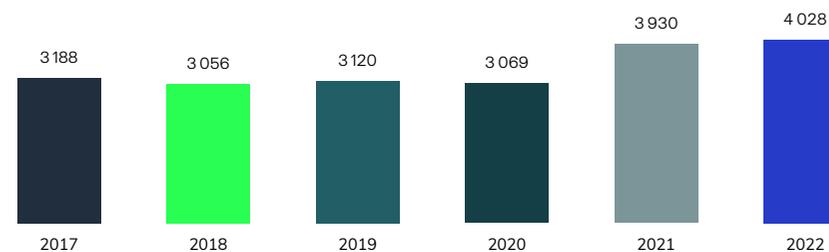
Remuneração do Conselho Geral e de Supervisão

(€ milhões)



Remuneração Média dos Colaboradores

(€)



Nota: Câmbio a valores constantes (média de 2015 a 2017) 3,72 EUR/BRL, aplicado ao período de 2017 a 2022.

