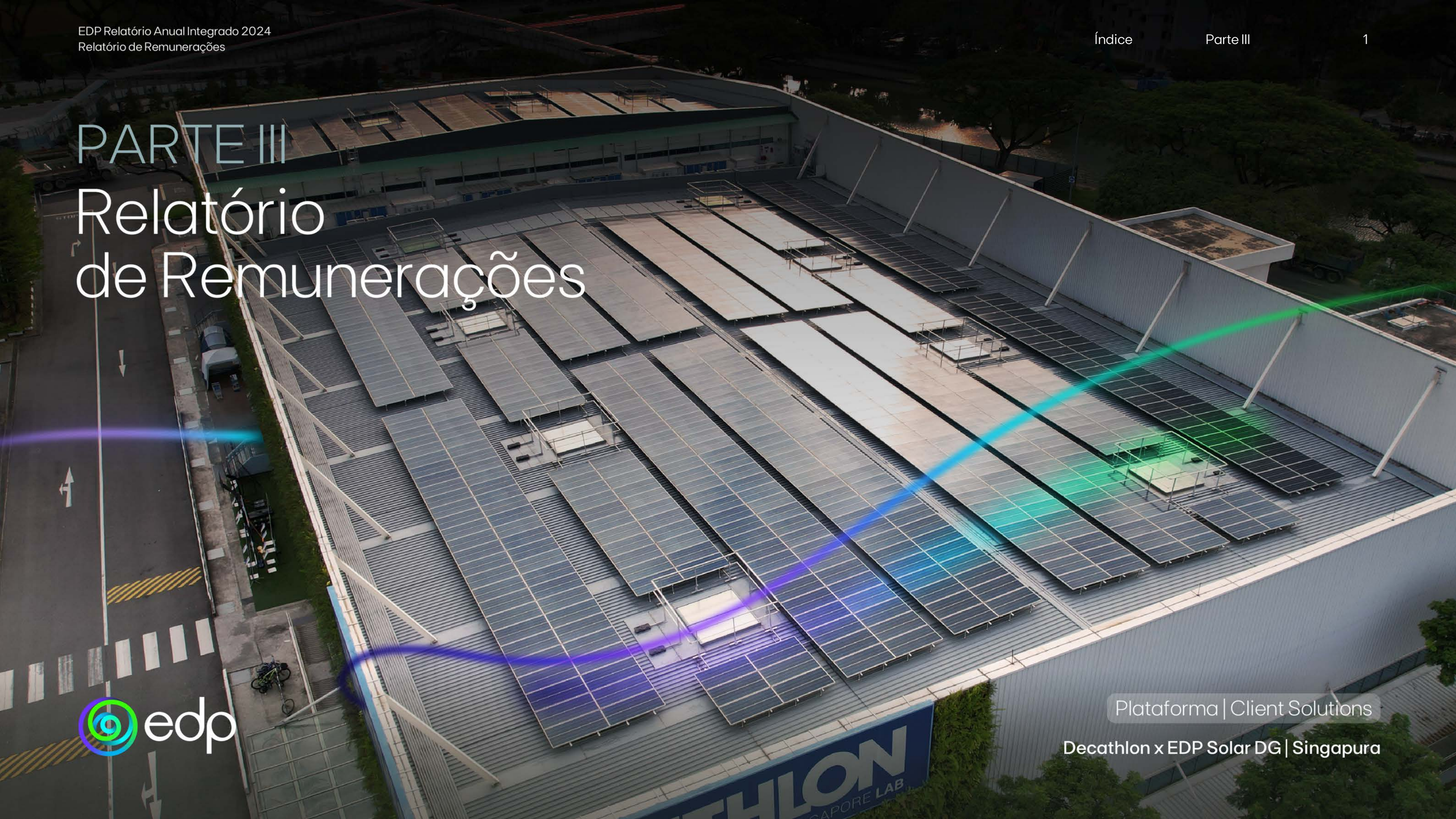
PARTE III
Relatório de Remunerações



Plataforma | Client Solutions

Decathlon x EDP Solar DG | Singapura

PARTE III
Índice 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 — 3

B. Política de remuneração aplicável aos membros dos Órgãos Sociais aprovada pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral — 21

C. Especificidades aplicáveis à remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão — 23

D. Especificidades aplicáveis à remuneração do Revisor Oficial de Contas — 26

E. Especificidades aplicáveis à remuneração do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade — 28

F. Especificidades aplicáveis à remuneração da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral — 28

G. Especificidades aplicáveis à remuneração da Mesa da Assembleia Geral — 29

H. Evolução de remunerações e desempenho — 30

O presente Relatório de Remunerações visa proporcionar uma descrição ampla e integrada das remunerações auferidas pelos membros dos órgãos e corpos sociais da EDP, S.A. ("EDP" ou "Sociedade"), incluindo todos os benefícios, independentemente da respetiva forma, atribuídas ou devidas durante o exercício de 2024.

Conforme resulta dos Estatutos da EDP, as remunerações dos membros dos órgãos sociais são fixadas por uma Comissão de Vencimentos nomeada pela Assembleia Geral, com exceção das remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo, que são fixadas por uma Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Em 10 de abril de 2024, a Assembleia Geral da EDP apreciou, no âmbito do ponto relativo à aprovação do Relatório Anual Integrado, o Relatório de Remunerações, o qual foi aprovado pela maioria dos votos emitidos (97,22% de votos a favor). Na mesma Assembleia Geral, 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, a vigorar durante o triénio 2024 - 2026, por, respetivamente, 99,34% e 91,25% de votos a favor.

O presente Relatório apresenta também a execução e os pagamentos efetuados ao abrigo da Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo aprovada em 14 abril de 2021 para o mandato 2021-2023[1], aplicável aos membros em funções nesse mandato, designadamente no que diz respeito ao pagamento da componente variável anual e plurianual da remuneração, demonstrando, assim, a continuidade da aplicação da Política anterior no que a essas componentes diz respeito e a conformidade com os princípios remuneratórios estabelecidos a cada momento.

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

Na Assembleia Geral da EDP realizada em 10 de abril de 2024, foi aprovada a proposta de Política de Remuneração[2] dos membros do Conselho de Administração Executivo, elaborada e submetida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão a vigorar durante o triénio 2024 - 2026.

Como refere a própria Política de Remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, elaborada nos termos da Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto e considerando o Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* (IPCG) adotado pela EDP, 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 em função do início do mandato deste Conselho, da aprovação do *business plan* e do feedback recebido de analistas e investidores. A proposta de Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo da EDP resultante da referida revisão foi submetida e aprovada na Assembleia Geral da EDP de 10 de abril de 2024.

Os trabalhos de revisão da política que deram origem à proposta apresentada à Assembleia Geral assentaram ainda num 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, de boas práticas internacionais e, em geral,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 e as razoáveis expetativas dos membros do Conselho de Administração Executivo, quanto ao modelo remuneratório, 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 económica e financeira no país e à escala mundial. Com efeito, a consideração destes elementos aconselhou a que se procedesse à revisão da componente fixa da remuneração do Presidente do Conselho de Administração Executivo e a uma atualização da remuneração fixa dos demais membros.

Foram ainda melhorados aspetos relativos aos incentivos baseados em ações, no sentido de clarificar as consequências de certos eventos corporativos e de os aproximar de regimes normativos que lhes são aplicáveis, nomeadamente quanto à possibilidade de conversão de uma parte dessa remuneração em numerário, na medida do necessário para satisfazer obrigações

[1] Para mais informações, consultar: Política de Remuneração aprovada na Assembleia Geral de 14 de abril de 2021 (Remuneração variável, páginas 6-11).
[2] Para mais informações, consultar: Política de Remuneração aprovada na Assembleia Geral de 10 de abril de 2024

fiscais do membro do Conselho de Administração Executivo. Foi, especialmente, tida em conta a circunstância desta alteração não ter por efeito reduzir a exposição aos riscos e benefícios da detenção das ações EDP durante o período do diferimento do pagamento da remuneração caso o membro do Conselho de Administração Executivo opte por receber parte da componente variável plurianual em numerário.

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 dispõe de 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 os 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 a promoção de uma atuação sustentável da EDP.

Foram ainda alterados os regimes de saída e substituição dos administradores com vista a melhorar a capacidade da EDP de atrair talento, em caso de substituição de administradores durante o decurso de um mandato e, ainda, a enquadrar as competências da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão em caso de saída de administradores.

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.

O Regulamento Interno da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão estabelece 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 e da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão, do Conselho de Administração Executivo ou de qualquer estrutura societária 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 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 das Sociedades 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 trabalhadores do Grupo.

Independentemente das funções exercidas em empresas do Grupo, nomeadamente na EDP Renováveis, os membros do Conselho de Administração Executivo são exclusivamente remunerados pelas funções exercidas na EDP, não recebendo qualquer remuneração ou benefício por cargos exercidos em qualquer outra empresa do Grupo. A remuneração fixa e variável será exclusivamente paga pela EDP. A Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão pode, ainda, atribuir ajudas de custo para habitação ou outros benefícios a membros do Conselho de Administração Executivo que vivam permanentemente fora de Portugal, ficando também responsável pela determinação do âmbito dos benefícios, do seu valor e pela determinação da empresa do Grupo responsável pelo respetivo pagamento. Não obstante, e considerando a presença global da EDP a nível mundial, os membros do Conselho de Administração Executivo poderão ser remunerados (total ou parcialmente) por outras empresas do Grupo EDP sediadas fora de Portugal, caso seja necessário ou aconselhado por questões legais ou regulatórias.

Nesses casos, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão é encarregue de definir as respetivas condições, que em nenhuma circunstância, podem resultar numa compensação maior do que a prevista na Política de Remuneração e que devem garantir um nível de divulgação idêntico ao que existiria caso a compensação fosse totalmente paga pela 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 e incentivo adequada ao desempenho individual e coletivo dos membros do Conselho de Administração Executivo e de 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*).

A componente variável anual está vinculada a objetivos financeiros estabelecidos de acordo com o orçamento da EDP, e a objetivos não financeiros, avaliados anualmente, com reflexo no ano sujeitos a avaliação e com consequente 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 de desempenho anual anterior.

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.

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 ao nível de cumprimento de objetivos, mitigando 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 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 excecionais, de natureza conjuntural, com as quais a EDP se defronte, que tenham impacto no cumprimento de objetivos fixados para os membros do Conselho de Administração Executivo, ajustando ou adotando, justificadamente, soluções adequadas a mitigar; no todo ou em parte, o impacto das referidas consequências nas métricas de desempenho anual e plurianual e/ou na componente variável da remuneração, sempre com sujeição aos limites máximos estabelecidos para a componente variável da remuneração.

A remuneração variável plurianual é paga em ações representativas do capital social da EDP ("Ações EDP"), sem prejuízo da possibilidade de conversão de uma parte dessa remuneração em numerário. O pagamento da remuneração variável plurianual é parcialmente diferido.

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 trianual de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na Política de Remuneração relativamente a saídas em circunstâncias favoráveis, neutrais ou por acordo.

No caso de serem imputados à EDP ou a membros do Conselho de Administração Executivo, por acionistas ou por terceiros, responsabilidade por atos de gestão ilícitos dolosos, a remuneração variável anual e a remuneração variável 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*). Nomeadamente, as componentes variáveis da remuneração, ligadas a métricas de natureza financeira e quantitativa, concedidas com base em dados que se revelaram subsequentemente manifestamente incorretos, serão reembolsadas, retidas ou não atribuídas na sua totalidade.

Para além de alguns dos benefícios assegurados aos demais 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 benefícios fringe, de natureza não financeira.

À semelhança do que ocorre com os demais trabalhadores da EDP e em conformidade com a legislação e com o n.º 1 do artigo 28.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 Sociedade, um plano poupança reforma ou instrumento equivalente, nomeadamente um seguro de capitalização *unit linked*.

A Comissão para as Matérias Financeiras 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 caráter 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.

Qualquer ação da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão em que esta faça uso dos poderes de decisão discricionários que lhe são atribuídos na Política de Remuneração deverá ser divulgada e fundamentada no Relatório de Remunerações do exercício em causa.

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 (2024-2026), devendo ser objeto de proposta de renovação ou de revisão a submeter à Assembleia Geral da EDP a realizar em 2027.

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 membro do Conselho de Administração Executivo.

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 gap remuneratório médio do mercado entre trabalhadores e administradores.

A componente fixa da remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo pode ser atualizada anualmente sempre que o índice de preço ao consumidor em Portugal aumente, anualmente, 4% ou mais.

Os níveis de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo são os seguintes:

a) Remuneração base anual do CEO: 950.000,00 Euros; e

b) Remuneração base anual dos demais membros do Conselho de Administração Executivo: 644.000,00 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 prazo 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 110%, no caso do CEO, e 80%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo, 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 Orçamento) de curto-prazo, avaliados anualmente, com reflexo no ano em avaliação e possível repercussão nos anos seguintes, sendo paga em dinheiro. A remuneração variável anual vence-se a 31 de dezembro de cada ano, e o seu valor 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 atribuída de acordo com os seguintes parâmetros, calculados linearmente:

a. Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável anual;

b. Se o desempenho registado se situar entre 85% (inclusive) e 95% (exclusive) 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;

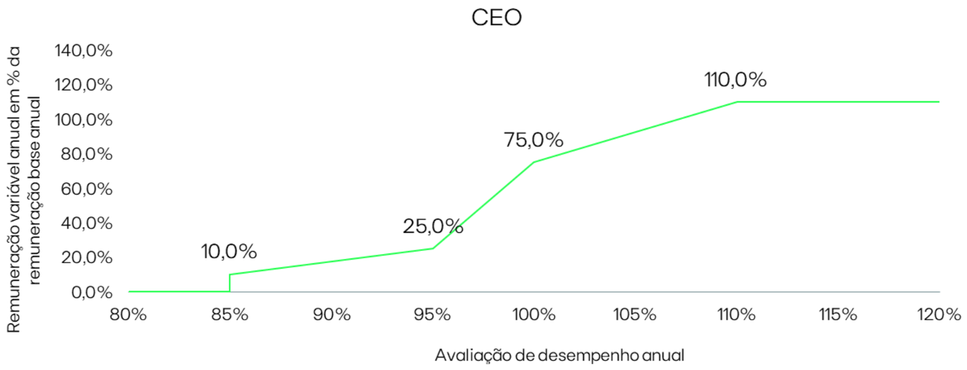
c. Se o desempenho registado se situar entre 95% (inclusive) e 100% (exclusive) dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de: (i) 25% a 75% no caso do CEO, e (ii) 25% a 52,5%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo, da respetiva remuneração fixa de referência;

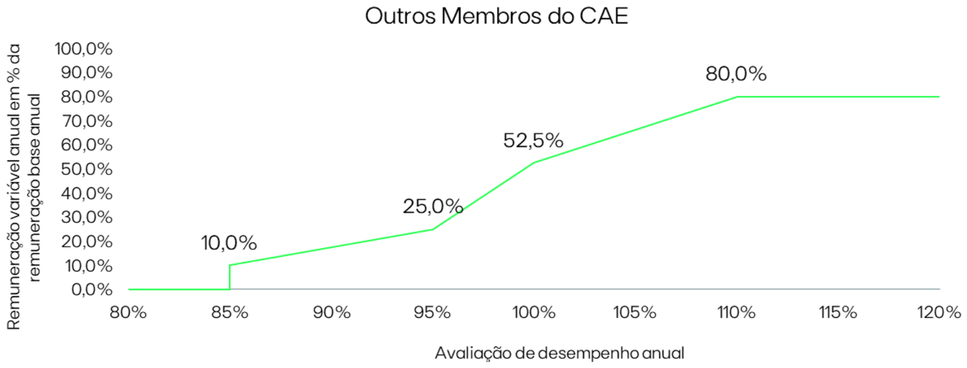
d. Se o desempenho registado se situar entre 100% (inclusive) e 110% (exclusive) dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de (i) 75% a 110% no caso do CEO, e (ii) 52,5% a 80%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo da respetiva remuneração fixa de referência;

e. Se o desempenho registado atingir 110% ou mais dos objetivos fixados, é devido um montante correspondente a (i) 110% no caso do CEO, e (ii) 80%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo da respetiva remuneração fixa de referência.

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%.

Graficamente:





O pagamento do prémio de desempenho anual é feito no ano a seguir àquele a que o prémio diz respeito desde que o valor do prémio anual não seja superior a 25% da respetiva remuneração total anual, incluindo a remuneração base e a variável anual e plurianual.

Se as condições referidas para o pagamento imediato não se verificarem, e a EDP, através da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, não determinar da razoabilidade da eficiência da remuneração variável, o pagamento do prémio de desempenho anual é parcialmente diferido em 50% do seu valor ao longo de um período de três anos, com o pagamento a ser efetuado em um terço dos 50% em cada ano.

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

O indicador referente à remuneração acionista (*total shareholder return vs Eurostoxx utilities*) será calculado utilizando o preço médio ponderado por volume do valor de fecho das ações da EDP e o índice *Eurostoxx Utilities* nos últimos trinta dias de negociação do ano sujeito a avaliação, juntamente com os dividendos pagos durante esse período, em comparação com o preço médio ponderado por volume das ações da EDP e do índice *Eurostoxx Utilities* no mês que termina em 31 de dezembro do ano anterior ao ano sujeito a avaliação.

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

Componente qualitativa:

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:

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

Atendendo à execução da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo aprovada na Assembleia Geral de 14 de abril de 2021 e aplicável durante o mandato 2021-2023, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão ponderou, no âmbito da respetiva atividade, os fatores para determinação da remuneração variável anual relativa ao ano de 2023 seguintes:

	KPI	Descrição	Peso	Comparativo	**Objetivo [Min – Max]**	Resultado 2023	Desempenho [85% - 120%]
Componente Quantitativa (80%)	Crescimento - *Earnings per share* 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 2023	(0,27) [85% -120%]	(0,31)	(115 %)
	Remuneração acionista - *Total shareholder return vs Eurostoxx utilities*	Comparação da rentabilidade para os acionistas da EDP em mercado (TSR) com a TSR de um índice de referência, o *Eurostoxx utilities* (SX6E, que inclui as principais empresas do setor de *utilities* da zona Euro).	20%	SX6E	(100%) [85% - 120%]	(86%)	(86 %)
	Solidez do balanço - *Funds from operations / Net Debt*	Comparação do rácio entre *Funds from operations* e dívida líquida com o objetivo anteriormente definido no orçamento anual aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão	10%	Orçamento 2023	(20 %) [85% - 120%]	(21%)	(106 %)
	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 2023	(€2.353M) [85% - 120%]	(€2.267M)	(104 %)
	Indicadores ESG	Resultados do Dow Jones Sustainability Index	8%	Evolução anual dos índices e estudos	(100%) [85% - 120%]	(120%)	(120 %)
		Desempenho no estudo anual de clima de colaboradores	6%		(100%) [85% - 120%]	(101%)	(101 %)
		Desempenho no índice de satisfação de clientes.	6%		(100%) [85% - 120%]	(117%)	(117 %)
	Total		80 %				

	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: • Implementação do Plano de Negócio no ano (25%); • Gestão de equipas (25%); • Trabalho em equipa (25%); • Gestão de *stakeholders* (25%)	20%	-

Componente plurianual

A remuneração variável plurianual vence-se no termo do mandato, e será determinada no prazo de três meses após a aprovação de contas do último exercício do período trienal a que respeite, e será paga em Ações EDP.

Mediante solicitação do membro do Conselho de Administração Executivo, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão pode determinar que parte da remuneração variável plurianual seja, no momento do seu pagamento, convertida em dinheiro, na estrita medida do necessário para fazer face ao imposto sobre o rendimento que incida sobre esse rendimento.

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, dividido pelo preço de atribuição de Ações EDP correspondente ao preço médio ponderado por volume das Ações EDP nos últimos trinta dias de negociação do último exercício anterior à aprovação da Política de Remuneração por parte da Assembleia Geral da EDP realizada no dia 10 de abril de 2024.

O número de Ações EDP a atribuir a cada membro do Conselho de Administração Executivo será ajustado, ao longo do tempo e após o seu cálculo inicial, de acordo com os factos/eventos societários que afetem as ações da EDP (tais como *stock splits, reverse stock splits*, redução do valor nominal de ações, redução de capital social, entre outras) e, ainda, no momento da efetiva entrega das ações em função dos dividendos pagos ou declarados e não pagos, entre o final do período plurianual a que a remuneração diz respeito e a data de entrega das ações.

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 50% da remuneração variável plurianual em Ações EDP será diferido, devendo ser pago em três prestações anuais, iguais e sucessivas, vencendo-se, respetivamente, a primeira um ano, a segunda, dois anos, e a terceira, três 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 185%, no caso do CEO e 145%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo, da respetiva remuneração base total auferida no período plurianual de referência de desempenho, sendo atribuída de acordo com os seguintes parâmetros, calculados linearmente:

a. Se o desempenho atingir menos de 85% dos objetivos fixados, não há lugar à atribuição de componente variável plurianual;

b. Se o desempenho registado se situar entre 85% (inclusive) e 95% (exclusive) dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de 15% a 40% da remuneração base total de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo;

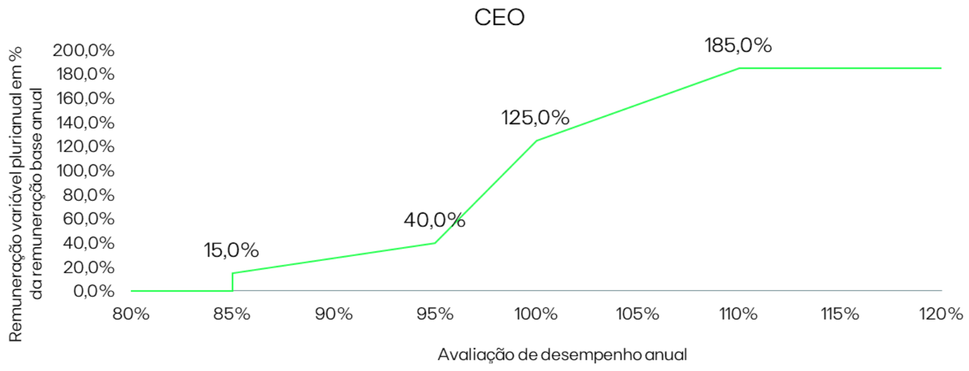
c. Se o desempenho registado se situar entre 95% (inclusive) e 100% (exclusive) dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de: (i) 40% a 125%, no caso do CEO e 40% e 97,5%, no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo, da respetiva remuneração base total;

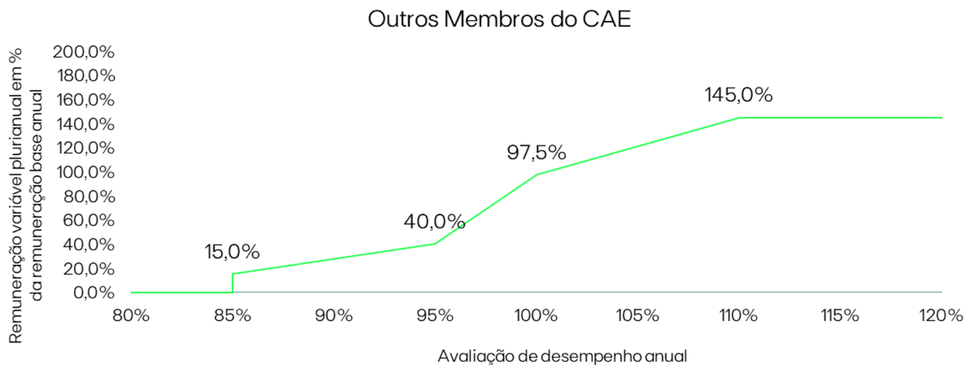
d. Se o desempenho registado se situar entre 100% (inclusive) e 110% (exclusive) dos objetivos fixados, é devido um montante situado no intervalo de: (i) 125% a 185%, no caso do CEO e (ii) 97,5% a 145% no caso dos demais membros do Conselho de Administração Executivo, da respetiva remuneração base;

e. Se o desempenho registado atingir 110% ou mais dos objetivos fixados, é devido o montante correspondente a: 185% da remuneração base total do CEO e 145% da remuneração base total de cada um dos demais 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%.

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*

O indicador da remuneração acionista (*Total shareholder return vs Eurostoxx utilities*) será calculado utilizando o preço médio ponderado por volume do valor de fecho das ações da EDP e o índice *Eurostoxx Utilities* nos últimos trinta dias de negociação do último ano do período de três anos sujeito a avaliação, juntamente com os dividendos pagos durante esse período, em comparação com o preço médio ponderado por volume das ações da EDP e do índice *Eurostoxx Utilities* nos últimos trinta dias de negociação do ano anterior ao primeiro ano do período de três anos sujeito a avaliação.

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

Componente qualitativa:

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:

- 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, relativamente aos casos de saída neutra, favorável ou por acordo.

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.

Atendendo à execução da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo aprovada na Assembleia Geral de 14 de abril de 2021 e aplicável durante o mandato 2021-2023, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão ponderou, no âmbito da respetiva atividade, os fatores para determinação da remuneração variável plurianual relativa ao ano de 2023 seguintes:

	KPI	Descrição	Peso	Comparativo	**Objetivo [Min – Max]**	2023 Finais	Desempenho [85% – 120%]
Componente Quantitativa (80%)	*Total Shareholder return (TSR) vs Eurostoxx utilities*	Comparação da rentabilidade gerada para os acionistas da EDP em mercado (TSR) com o do índice de referência *Eurostoxx utilities* (SX6E, que inclui as principais empresas do setor das *utilities* da zona Euro). Esta comparação é feita entre as cotações do período de três anos e considera o reinvestimento de dividendos recebidos no período.	40%	SX6E	(100%) [85% -120%]	(87%)	(87%)
	Earnings per Share recorrente cumulativo	Comparação do resultado líquido por ação com o objetivo anteriormente definido para esse ano no Plano de Negócios plurianual objetivo de parecer prévio favorável do Conselho Geral e de Supervisão.	20%	Plano de Negócios	(0,65) [85% - 120%]	(0,74)	(115 %)
	Indicadores ESG	Aumento da quota de produção de energias renováveis.	7%	Evolução plurianual	(81%) [85% - 120%]	(85%)	(105 %)
		Redução de intensidade das emissões.	7%		(106) [85% - 120%]	(81)	(120 %)
		Desempenho no *Bloomberg Gender-Equality Index*.	7%		(=AVG) [85% - 120%]	(>AVG)	(120 %)
	Total		80 %				

	KPI	Descrição	Peso	Comparativo
Componente Qualitativa (20%)	Avaliação Individual de Desempenho	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: • Estratégia e execução (25%) • Desenvolvimento de colaboradores (25%) • Trabalho em equipa e novas formas de trabalho (25%) • Gestão de *stakeholders* (25%)	20%	.-

No âmbito da execução da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo aprovada na Assembleia Geral de 14 de abril de 2021 e aplicável durante o mandato 2021-2023, apresenta-se seguidamente uma tabela recapitulativa do quadro remuneratório aplicável aos membros do Conselho de Administração Executivo aplicável durante aquele mandato:

	Elemento	Aprovado na AG 2021	20021	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	Remuneração Variável	Máximo de 80% da remuneração fixa		70% - prémio 2021	15% - prémio 2021	15% - prémio 2021		
					70% - prémio 2022	15% - prémio 2022	15% - prémio 2022	
						70% - prémio 2023	15% - prémio 2023	15% - prémio 2023
Remuneração variável – componente plurianual	Remuneração Variável	Máximo de 145% da remuneração fixa	Período de performance →			1/3 do prémio 2021-23	1/3 do prémio 2021-23	1/3 do prémio 2021-23
Outros temas de governo da sociedade	Regras de *Clawback* e *Malus*	Remuneração paga durante o período da prática dos factos, vencida, ou a atribuir, será reembolsada, retida ou não atribuída.	*Clawback* e *Malus*: 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 refletida na remuneração variável anual (ponderada na 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 na 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).

Como *input* para a determinação dessas componentes qualitativas, o Conselho Geral e de Supervisão procede anualmente não só à autoavaliação da sua atividade e desempenho e 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 2024, 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 2025, 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 2025, 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 2024 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 ao abrigo da Política de Remuneração em vigor, 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: 3.752.500 Euros

- Restantes membros do Conselho de Administração Executivo: 8.372.000 Euros

- Montante total: 12.124.500 Euros

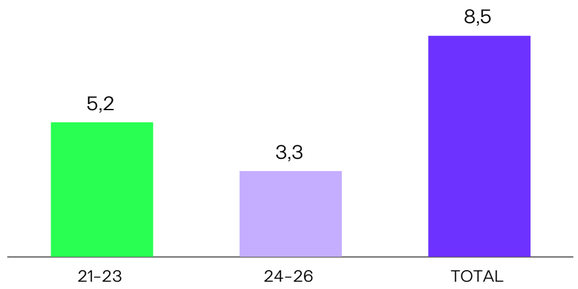
Remunerações discriminadas

O montante global ilíquido, pago pela EDP, aos membros do Conselho de Administração Executivo em 2024 foi de 8.448.633,49 Euros, sendo 3.272.042,47 Euros relativos ao mandato 2024-2026 iniciado em 10 de abril de 2024 e 5.176.591,00 Euros relativos ao mandato 2021-2023.

O gráfico seguinte ilustra a repartição entre os montantes arredondados pagos, em milhões de Euros, durante o ano de 2024 referentes a cada um dos mandatos:

Remuneração do Conselho de Administração Executivo*

(milhões EUR)



* Inclui remuneração do Conselho de Administração Executivo atualmente em funções (mandato 2024-2026) e a Remuneração Plurianual do Conselho de Administração Executivo em funções no mandato anterior (2021-2023).

Na tabela abaixo encontram-se discriminados, em Euros, os valores remuneratórios ilíquidos pagos em 2024, individualmente, aos membros do Conselho de Administração Executivo em funções, relativos aos mandatos 2021-2023 e 2024-2026:

	REMUNERAÇÃO ILÍQUIDA PAGA EM EUROS PELA EDP [1]							
	FIXO ATÉ 10.04.2024	FIXO APÓS 10.04.2024 [2]	FIXO TOTAL	VARIÁVEL ANUAL (2021)	VARIÁVEL ANUAL (2022)	VARIÁVEL ANUAL (2023)	VARIÁVEL PLURIANUAL (2021-2023) RECEBIDO EM AÇÕES EDP [3]	TOTAL 2024 (2021-2023 E 2024-2026)
Miguel Stilwell de Andrade	269.532,96	835.533,53	**1.105.066,50**	77.520	88.080	389.480	652.501,88 (185.212 ações EDP)	**2.312.648,38**
Rui Manuel Rodrigues Lopes Teixeira	188.263,23	566.403,82	**754.667,05**	53.802	61.194	268.324	445.395,28 (126.425 ações EDP)	**1.583.382,33**
Vera de Morais Pinto Pereira Carneiro	188.263,23	566.403,82	**754.667,05**	51.492	59.346	268.324	445.395,28 (126.425 ações EDP)	**1.579.224,33**
Ana Paula Garrido de Pina Marques	188.263,23	566.403,82	**754.667,05**	52.647	59.346	268.324	445.395,28 (126.425 ações EDP)	**1.580.379,33**
Pedro Collares Pereira de Vasconcelos	238.911,37 [4]	737.297,49 [5]	**976.208,87**	-	-	268.324	148.466,25 (42.142 ações EDP)	**1.392.999,12**

(1) As remunerações dos membros do Conselho de Administração Executivo incluem os montantes relativos ao Plano Poupança Reforma.
(2) Em novembro de 2024, o valor pago a título de subsídio de Natal foi calculado unicamente com base na política de remuneração definida pela CVEN CGS na Assembleia Geral de 10 de abril de 2024 (não considerando que até esta data, o valor de referência deveria ser calculado com base na política de remuneração em vigor até 10 de abril de 2024), pelo que em janeiro de 2025 foi realizada a respetiva correção, resultando num ajuste de - € 2.927,40 para o Presidente do Conselho de Administração Executivo e de - € 1.639,34 para os demais administradores.
(3)De acordo com a Política de Remuneração em vigor, e no seguimento da aferição por parte da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, um terço da remuneração variável plurianual foi paga em ações da EDP, tendo, nesse contexto, sido distribuídas, no total, 606.629 ações da EDP, tendo por referência um preço de ação médio de € 3,523.
(4) Inclui o montante de 62.684,78 Euros relativo a uma *allowance* de mobilidade internacional referente a funções previamente exercidas no Grupo EDP.
(5) Inclui os montantes de 22.009,86 Euros e de 152.063,83 Euros relativos, respetivamente, a uma *allowance* de mobilidade internacional e a um *long term* incentive referentes a funções previamente exercidas no Grupo EDP.

Em 2024, nenhum montante auferido pelos membros do Conselho de Administração Executivo foi pago por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo[3] 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 2024, 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 dos seguintes benefícios e direitos (*fringe benefits*):

- 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;
- 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.

Com exceção dos programas de remuneração variável já concluídos, 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.

Sem prejuízo do disposto anteriormente, os membros do Conselho de Administração Executivo que, tendo sido designados durante um mandato em curso e que, por efeito da suspensão de contrato de trabalho que tenham celebrado com a EDP ou outra sociedade do Grupo, percam o direito a prémios de desempenho, poderão solicitar à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão que, em substituição da remuneração variável plurianual, lhes seja atribuída uma remuneração variável com as mesmas condições do que a que lhe seria atribuída ao abrigo do contrato de trabalho. Em qualquer caso, a remuneração variável atribuída nos termos do presente parágrafo não pode ser superior aos limites máximos estabelecidos para as componentes variáveis de remuneração previstos na Política de Remuneração.

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 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 n.º 1 artigo 28.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.

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 doze prestações mensais. As características do PPR corresponderão às caraterísticas habituais no mercado para este tipo de produto, sendo reembolsáveis antes do termo do respetivo prazo, nos termos legalmente aplicáveis a estes produtos financeiros.

O PPR atualmente disponibilizado aos membros do Conselho de Administração Executivo poderá, mediante parecer favorável da Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, ser substituído por seguro de capitalização *unit linked* ou veículo equivalente, em função da oferta e práticas de mercado a cada momento.

[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.

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.

As componentes variáveis da remuneração ligadas a métricas de natureza financeira e quantitativa, concedidas com base em dados que se revelarem subsequentemente manifestamente incorretos, serão reembolsadas, retidas ou não atribuídas na sua totalidade.

Pagamentos em caso de cessação antecipada de funções

Os membros do Conselho de Administração Executivo são eleitos para mandatos trienais, decorrendo o mandato em curso entre 2024 e 2026.

Não são celebrados com os membros do Conselho de Administração Executivo 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.

O prémio plurianual tem duas funções: a de incentivo e a de recompensa pela *performance*. Com o decurso do tempo de exercício do mandato, o peso da vertente incentivo diminui e o peso da vertente de recompensa pelo desempenho aumenta. Como tal, em caso de saída favorável ou neutra dos membros do Conselho de Administração Executivo, o desempenho desse membro pode ser recompensado através do pagamento de parte do prémio plurianual.

Para efeitos da Política de Remuneração:

a. Uma "saída desfavorável" significa, relativamente a um membro do Conselho de Administração Executivo, a destituição com justa causa ou a cessação antecipada de funções que não se qualifique como uma saída favorável, neutra, ou por acordo;

b. Uma "saída neutra" significa, relativamente a um membro do Conselho de Administração Executivo, uma cessação antecipada de funções por renúncia após um período de pelo menos dois anos completos de mandato, que (i) não se qualifique como uma saída por acordo, e (ii) que é acompanhada pela celebração de um acordo de não concorrência por um período mínimo de dois anos;

c. Uma "saída favorável" significa a cessação antecipada de funções por causa não imputável ao administrador;

d. Uma "saída por acordo" significa uma cessação antecipada de funções por acordo com a EDP no âmbito do qual o administrador aceite apresentar a renúncia ao cargo, e que é acompanhada pela celebração de um acordo de não concorrência por um período mínimo de dois anos.

Em caso de:

a. saída desfavorável, o/a administrador(a) tem direito a receber exclusivamente as remunerações, fixa e variável, já vencidas até à data da cessação de funções, sendo o pagamento realizado, nos mesmos termos e prazo dos administradores em funções;

b. saída neutra, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão poderá conferir ao/à administrador(a) o direito de receber até 50% da remuneração variável plurianual que se venceria no termo do mandato, caso o/a mesmo(a) se tivesse mantido em funções, sendo o pagamento realizado nos termos e prazo dos restantes administradores;

c. saída favorável, o/a administrador(a) tem direito a receber a totalidade da remuneração fixa até ao termo do mandato para o qual foi eleito(a), e a remuneração variável vencida até à data de cessação de funções, nos mesmos termos e prazo, dos administradores que se mantenham em funções, e ainda uma parte da remuneração variável anual do ano em curso, e plurianual não vencida relativa ao mandato em curso, *pro rata* em função do período de mandato efetivamente exercido, caducando o direito a receber quaisquer outros benefícios inerentes ao exercício efetivo de funções por períodos de desempenho anual ou plurianual não decorridos integralmente;

d. saída por acordo, o/a administrador(a) terá direito a receber a compensação que seja acordada, não podendo 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/a administrador(a) se tivesse mantido em funções.

De acordo com a prática de mercado, a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão 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.

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

No âmbito do acordo de cessação de funções e de não concorrência celebrado entre a EDP e o Dr. António Luís Guerra Nunes Mexia no ano de 2020, procedeu-se ao pagamento, em janeiro de 2024, de um acerto do Seguro de Vida PPR no valor de 7.451,71 Euros.

Para além disso, no seguimento da renúncia apresentada com efeitos a 12 de abril de 2023, foi celebrado com o Eng. Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas um acordo de cessação de funções, de não concorrência e de não solicitação nos termos do qual a EDP (i) manteria a obrigação de pagar ao referido Administrador os montantes pecuniários devidos a título de remuneração relativamente à componente variável anual referente ao ano de 2022 e à componente variável plurianual referente ao ano de 2020, cuja determinação compete à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão, nos termos da Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração Executivo aprovada pela Assembleia Geral em 14 de abril de 2021 e (ii) procederia ao pagamento de um montante total de 560.000 Euros a título de compensação pela não concorrência e pela não solicitação durante o ano de 2024, tendo esse montante sido pago em abril de 2024.

O acordo de cessação de funções, de não concorrência e de não solicitação 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 28.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 25 de abril de 2023.

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 nomeadamente em consideração, para efeitos da proposta de Política de Remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, da Mesa da Assembleia Geral e do Revisor Oficial de Contas, as funções exercidas, o caráter fixo da remuneração, 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 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 pela Assembleia Geral fixar as remunerações dos membros dos seguintes órgãos sociais: Mesa da Assembleia Geral, Presidente e membros do Conselho Geral e de Supervisão e Revisor Oficial de Contas.

Considerando a competência da Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral, esta apenas promove a definição de 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 com os princípios enformadores de políticas de remuneração vigente da EDP.

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, designadamente o que se refere a empresas cotadas na bolsa portuguesa.

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 11.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 Remuneração apresentada pela Comissão de Vencimentos e aprovada na Assembleia Geral realizada em 10 de abril de 2024, foram considerados os seguintes fatores:

i. A experiência tem demonstrado que as funções do Conselho Geral de Supervisão são cada vez mais exigentes e complexas, o que obriga a uma maior disponibilidade deste órgão, sendo necessário remunerar adequadamente os seus membros.

ii. Por essa razão os valores de remuneração dos órgãos sociais, com exceção da remuneração do Presidente do Conselho Geral de Supervisão, sofreram um aumento relevante no último mandato.

iii. Face à alteração estatutária a votar na Assembleia Geral da Sociedade, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral poderá deixar de pertencer por inerência ao Conselho Geral de Supervisão. Sem prejuízo desta alteração, o Presidente da Mesa poderá ser solicitado a participar nas reuniões do Conselho Geral de Supervisão, devendo este definir as condições de participação e remuneração.

iv. A Comissão de Vencimentos teve ainda em conta as elevadas taxas de inflação ocorridas nos últimos anos, tornando necessária uma atualização remuneratória. Nessa atualização, foi também tida em consideração a que foi proposta para os membros do Conselho de Administração Executivo em ordem a assegurar uma adequada consistência.

v. Sem prejuízo, a Comissão de Vencimentos tem presente que a remuneração tem ainda de ter em consideração comparáveis de mercado e ser suficientemente atrativa e ajustada à responsabilidade das funções, numa Sociedade que tem uma forte implementação internacional e pretende atrair os profissionais mais qualificados.

Atento o exposto, e tal como previsto na Política aprovada, a Comissão de Vencimentos levou a cabo, no início de 2025, um estudo de "*benchmark*" relativo essencialmente à remuneração do Conselho Geral de Supervisão em ordem a aferir dos padrões referidos e a poder recomendar, de forma sustentada, as eventuais alterações que se venham a justificar.

A Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos Sociais visa cumprir o disposto nas disposições legais aplicáveis, 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 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 se enquadram no escopo da 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 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 de Remuneração dos membros do Conselho Geral e de Supervisão, tendo por princípios orientadores que a mesma deverá ser clara, compreensível simples, transparente, moderada, adaptada às condições de trabalho realizado e à situação económica da Sociedade, devendo ainda ser 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 de Remuneração 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 Sociedade 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 despender 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 2024-2026, a Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral decidiu deverem ser aplicáveis as seguintes linhas de orientação:

- 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.
- 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.
- 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, sem acréscimo de remuneração.
- Se a presidência da Comissão das Matérias Financeiras 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.
- 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.
- Deve ser tido em conta que se mostra adequado diferenciar a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão atenta a exigência e responsabilidade da função refletida, designadamente, na afetação de tempo requerida para a função.

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 de Remuneração atualmente a vigorar para o mandato correspondente ao triénio 2024-2026 foi aprovada na Assembleia Geral realizada no dia 10 de abril de 2024.

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 em funções até 10 de abril de 2024 incluiu 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 10 de abril de 2024, nos termos que seguem:

CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO:	EUR. 592.000,00
Vogal do Conselho Geral e de Supervisão:	EUR. 80.500,00

Comissão para as Matérias Financeiras: acrescem à remuneração base de vogal os seguintes valores:

	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE:	EUR.90.000,00(*) (TOTAL DE EUR.170.500,00)
Vogal:	+ EUR. 35.000,00

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

Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão acrescem à remuneração base de vogal os seguintes valores:

	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE:	EUR.35.000,00
Vogal:	EUR.25.000,00

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. 30.000,00
Por cada Comissão em que participe como Vogal:	EUR. 25.000,00

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 (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 ilíquido pago pela EDP aos membros do Conselho Geral e de Supervisão em 2024 foi de 2.287.858,86 Euros.

No quadro seguinte apresentam-se os valores das remunerações pagas durante o exercício de 2024 aos membros do Conselho Geral e de Supervisão em funções, durante o mandato 2021-2023, até 10 de abril de 2024:

MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	FIXO EUROS ILÍQUIDO
João Luís Ramalho de Carvalho Talone	143.055,57
China Three Gorges Corporation	19.249,99
China Three Gorges International Limited	19.249,99
China Three Gorges (Europe), S.A.	24.750
China Three Gorges Brasil Energia, S.A.	24.750

MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	FIXO EUROS ILÍQUIDO
China Three Gorges (Portugal), Sociedade Unipessoal, Lda.(*)	26.124,98
DRAURSA, S. A.	30.249,98
Fernando Maria Masaveu Herrero	24.750
João Carvalho das Neves	39.722,20
María del Carmen Fernández Rozado	31.944,43
Laurie Lee Fitch	30.555,57
Esmeralda da Silva Santos Dourado	30.555,57
Helena Sofia da Silva Borges Salgado Fonseca	31.624,99
Zili Stephen Shao	24.750
Sandrine Dixson-Declève	25.000
Luís Maria Viana Palha da Silva	26.388,87

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

No quadro seguinte apresentam-se os valores das remunerações pagas durante o exercício de 2024 aos membros do Conselho Geral e de Supervisão em funções, durante o mandato 2024-2026, a partir de 10 de abril de 2024:

MEMBROS DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO	FIXO EUROS ILÍQUIDO
António Bernardo Aranha da Gama Lobo Xavier	429.199,97
China Three Gorges Corporation	58.362,47
China Three Gorges International Limited	76.487,44
China Three Gorges (Europe), S.A.	76.487,44
China Three Gorges Brasil Energia, S.A.	58.362,47
China Three Gorges (Portugal), Sociedade Unipessoal, Lda.(*)	83.737,50
DRAURSA, S. A.	101.862,47
Fernando Maria Masaveu Herrero	94.612,41
Helena Sofia da Silva Borges Salgado Fonseca	83.737,50
Zili Stephen Shao	76.487,44
Alicia Reyes Revuelta	76.487,44
Gonçalo Moura Martins	123.612,47
María José García Beato	101.862,47
Sandra Maria Santos	94.612,41
Stephen Vaughan	94.612,41
Lisa Frantzis	94.612,41

(*) 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 10 de abril de 2024, a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores de Contas, Lda., Sociedade Revisor Oficial de Contas número 183, representada por Pedro Miguel Oliveira Vieira Lima (ROC n.º 1835), foi reeleita para Revisor Oficial de Contas para o triénio 2024-2026 tendo, na mesma data, sido eleito Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737), 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 Profissionais de Auditoria" 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.

Todos os serviços prestados pelo Revisor Oficial de Contas durante o exercício de 2024 encontram-se discriminados na Parte III, ponto 46, do presente Relatório Anual Integrado.

Honorários auferidos

PWC

EUROS	PORTUGAL		ESPANHA		BRASIL		EUA		OUTROS PAÍSES		TOTAL	
Auditoria e revisão legal de contas	3.076.530		1.543.655		815.324		2.265.926		2.050.251		9.751.686	81%
Outros serviços de garantia de fiabilidade(*)	1.376.093		507.503		315.657		-		25.282		2.224.534	18%
Total de serviços de auditoria e de garantia de fiabilidade	4.452.623		2.051.158		1.130.980		2.265.926		2.075.533		11.976.220	
Serviços de consultoria fiscal	-		-		-		-		-		-	
Outros serviços	58.370		1.667		100.461		1.045		632		162.175	1%
Total de outros serviços	58.370		1.667		100.461		1.045		632		162.175	
Total	**4.510.993**	**37%**	**2.052.825**	**17%**	**1.231.441**	**10%**	**2.266.971**	**19%**	**2.076.165**	**17%**	**12.138.395**	**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 1.265.590 Euros correspondentes aos honorários de revisão legal das contas anuais, individuais e consolidadas da EDP, 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 2.386.709 Euros.

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

Em decorrência da alteração estatutária realizada na Assembleia Geral de 10 de abril de 2024, foi aprovada pelos acionistas da EDP, a proposta de eliminação do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade.

Nos termos da Política de Remuneração a vigorar até 10 de abril de 2024, os membros do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade tinham direito a receber uma senha de presença por reunião no montante de 1.750 Euros.

No exercício de 2024, não tendo sido realizada nenhuma reunião do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade, os membros não auferiram qualquer remuneração.

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

A remuneração dos membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral aprovada pela Assembleia Geral, em 10 de abril de 2024, para o mandato 2024-2026 prevê o seguinte:

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA ASSEMBLEIA GERAL	REMUNERAÇÃO ANUAL
PRESIDENTE	EUR. 25.000,00
Vogais:	EUR. 18.000,00

Os membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral em funções até 10 de abril de 2024 auferiram, no exercício de 2024, as seguintes remunerações:

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA ASSEMBLEIA GERAL	FIXO EUROS ILÍQUIDO
Luís Miguel Nogueira Freire Cortes Martins	5.500,01
José Gonçalo Ferreira Maury	4.166,67
Jaime Amaral Anahory	4.166,67

Os membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral em funções a partir de 10 de abril de 2024 auferiram, no exercício de 2024, as seguintes remunerações:

COMISSÃO DE VENCIMENTOS DA ASSEMBLEIA GERAL	FIXO EUROS ILÍQUIDO
Luís Miguel Nogueira Freire Cortes Martins	18.124,97
Maria da Soledade Gomes Carvalho Duarte Virott da Costa	13.050
Maria Manuela Correia de Gouveia Azevedo Cipriano Messias	13.050

Durante o exercício de 2024, Luís Miguel Nogueira Freire Cortes Martins auferiu o montante total de 23.624,98 Euros.

G. Especificidades aplicáveis à remuneração da Mesa da Assembleia Geral

A Política de Remuneração submetida pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral, aprovada na Assembleia Geral realizada em 10 de abril de 2024, prevê, quanto aos membros da Mesa da Assembleia Geral, o seguinte:

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL:	REMUNERAÇÃO ANUAL(*)
PRESIDENTE:	EUR. 30.000,00
Vice-Presidente:	EUR. 5.500,00

(*) Valores ilíquidos

O Secretário da Mesa da Assembleia Geral não aufere remuneração nessa qualidade, na medida em que é remunerado como Secretário da Sociedade.

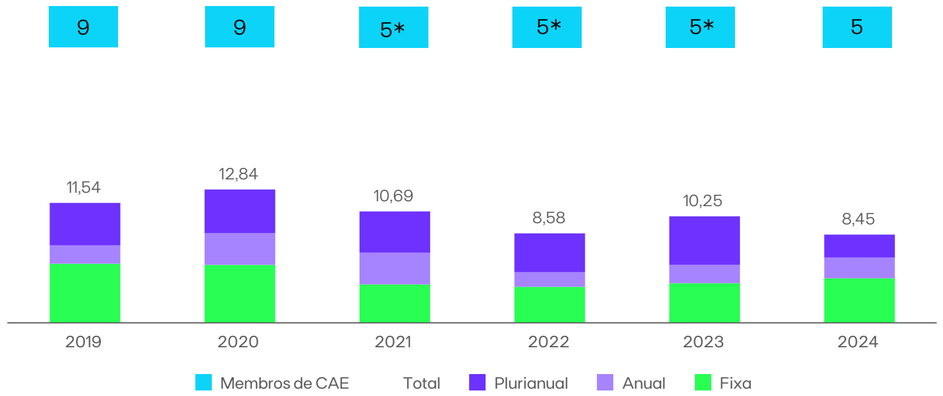
Durante o ano de 2024, e após a eleição ocorrida na Assembleia Geral de 10 de abril de 2024, os membros da Mesa da Assembleia Geral da EDP auferiram as seguintes remunerações:

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL:	REMUNERAÇÃO ANUAL(*)
Luís Maria Viana Palha da Silva	EUR. 21.750,00
Inês Viseu Carvalho De Pinto Leite Teles Soares	EUR. 3.987,47

(*) Valores ilíquidos

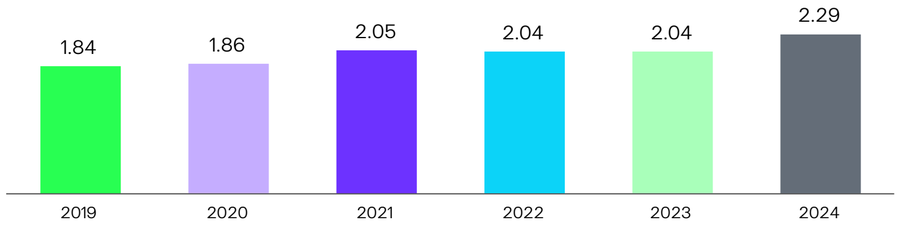
H. Evolução de remunerações e desempenho

Remuneração do Conselho de Administração Executivo
(€M)

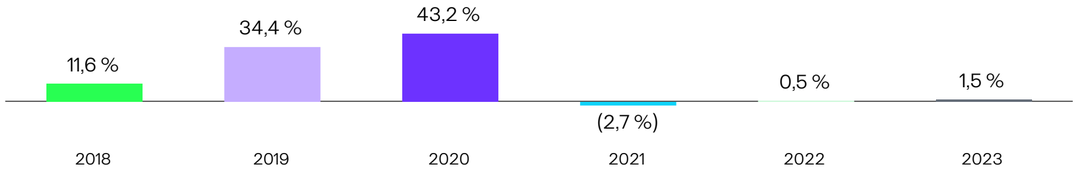


* Em decorrência da Assembleia Geral Extraordinária de 19 de janeiro de 2021, o Conselho de Administração Executivo eleito para o mandato 2021-2023 é composto por 5 membros. Os montantes destacados incluem também as remunerações variáveis auferidas pelos membros do Conselho de Administração Executivo em funções durante o mandato de 2018-2020 (9 membros).

Remuneração do Conselho Geral e de Supervisão
(€M)

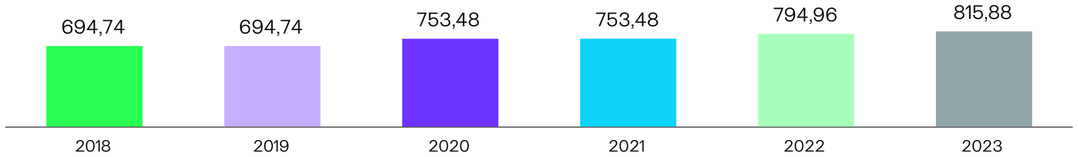


Retorno Total para o Acionista
(%)

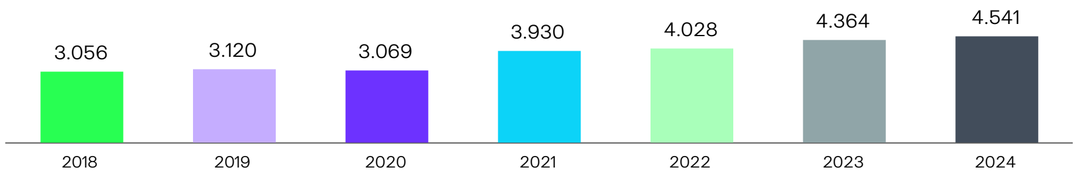


O indicador *Total Shareholder Return vs Eurostoxx utilities* previsto na política de remuneração em vigor é aplicável tanto na componente variável anual (20%) como na componente variável plurianual (40%), sendo respetivamente calculado (i) utilizando o preço médio ponderado por volume do valor de fecho das ações da EDP e o índice Eurostoxx Utilities nos últimos 30 dias de negociação do ano sujeito a avaliação, juntamente com os dividendos pagos durante esse período, em comparação com o preço médio ponderado por volume das ações da EDP e do índice *Eurostoxx Utilities* no mês que termina em 31 de dezembro do ano anterior ao ano sujeito a avaliação e (ii) utilizando o preço médio ponderado por volume do valor de fecho das ações da EDP e o índice *Eurostoxx Utilities* nos últimos 30 dias de negociação do último ano do período de três anos sujeito a avaliação, juntamente com os dividendos pagos durante esse período, em comparação com o preço médio ponderado por volume das ações da EDP e do índice *Eurostoxx Utilities* nos últimos 30 dias de negociação do ano anterior ao primeiro ano do período de três anos sujeito a avaliação.

Dividendos
(€M)



Remuneração Média dos Colaboradores
(€) - montante bruto / mensal



Nota: Câmbio a valores constantes (média de 2015 a 2017) 3,72 EUR/BRL, aplicado ao período de 2016 a 2023.

edp