

Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade

I. Princípios Gerais

A Política de Remuneração dos órgãos sociais tem como objetivo reforçar valores, competências, capacidades e comportamentos, tendo em vista o interesse de longo prazo, a cultura, a sustentabilidade e a estratégia da Sociedade, sendo, nomeadamente, orientada pelos seguintes princípios subjacentes:

- (i) Atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e assegurar a estabilidade nas mesmas funções dos membros dos órgãos sociais;
- (ii) Recompensar adequadamente, de acordo com as condições de mercado, o trabalho, o *know-how* e os resultados obtidos, de forma consistente com as competências e responsabilidades inerentes às funções dos membros dos órgãos sociais;
- (iii) Premiar o aumento da eficiência e da produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos relacionado com o cumprimento de objetivos económicos, financeiros e operacionais pré-definidos e mensuráveis, com vista a fomentar o crescimento sustentado dos resultados e a desincentivar a assunção excessiva de riscos;
- (iv) Premiar a segurança, a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética nas atividades relevantes para a Sociedade, através de incentivos relacionados com a execução de objetivos e metas, incluindo no contexto da gestão adequada da respetiva intensidade carbónica;
- (v) Compatibilização com os termos e condições de emprego e remuneração dos trabalhadores do Grupo Galp, de modo a promover um sentido de pertença e interligação entre os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores e de todos com a estratégia global do Grupo Galp.

Esta Política contribui para a concretização da estratégia da Sociedade através da definição de critérios de avaliação (indicadores definidos pela Comissão de Remunerações) alinhados com os objetivos estratégicos da Sociedade, conforme detalhado abaixo.

Estes indicadores, conjugados com a definição de componentes plurianuais da remuneração variável - diferindo uma parte significativa da remuneração variável por um período de 3 anos que está, por isso, associada ao desempenho da Sociedade durante esse período e a longo prazo - contribuem ainda para que o desempenho dos membros dos órgãos sociais esteja alinhado com os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade. Foram tidas em consideração as condições de emprego e remuneração dos colaboradores da Galp, através da análise da diferença salarial entre altos cargos da Galp e dos membros dos órgãos sociais e as respetivas responsabilidades e nível de risco que as funções específicas de cada um destes colaboradores representam.

1. Conselho de Administração

1.1 Administradores não executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponderá a uma remuneração fixa mensal paga 12 vezes por ano, num montante determinado pela Comissão de Remunerações em linha com as práticas de mercado.

Igualmente em linha com estas práticas de mercado, a remuneração dos administradores não executivos poderá ser diferente para o Presidente, em virtude das funções distintas de representação da Sociedade que lhe são atribuídas, bem como para os membros não executivos do Conselho de Administração que exerçam funções distintas de supervisão e acompanhamento da Sociedade, em resultado de encargo especial atribuído pelo Conselho de Administração ou no âmbito de Comissões, existentes ou que venham a ser criadas pelo Conselho de Administração.

A remuneração dos membros não executivos não inclui qualquer componente dependente do desempenho da Sociedade ou do seu valor, nem quaisquer outros benefícios adicionais.

Não foram celebrados quaisquer contratos com os Administradores não executivos.

1.2 Administradores Executivos

A remuneração anual dos administradores executivos da Galp é composta por três componentes: uma fixa, uma variável e um incentivo de longo prazo.

1.2.1 Remuneração fixa

A componente fixa corresponderá a uma remuneração fixa mensal, paga 14 vezes por ano, a determinar pela Comissão de Remunerações, tendo em conta as funções e responsabilidades atribuídas e as práticas observadas no mercado para posições equivalentes em grandes empresas nacionais e internacionais.

1.2.2 Remuneração variável

A componente variável da remuneração, sob a forma de pagamentos únicos, é determinada pela Comissão de Remunerações e está dependente da concretização de determinados objetivos económicos, financeiros, operacionais e de sustentabilidade, com vista à criação de um quadro remuneratório competitivo e à implementação de um sistema de recompensas que assegure o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses da Sociedade e das respetivas partes interessadas, numa perspetiva de sustentabilidade económica e financeira de longo prazo.

De forma a melhor estimular o alinhamento das práticas dos administradores executivos com os interesses sustentáveis de longo prazo da Sociedade, está em vigor uma política de objetivos plurianuais que adia por um período de 3 anos uma parte significativa da remuneração variável, que está ligada ao desempenho da Sociedade durante esse período.

Anualmente, são definidos os objetivos para o triénio seguinte, sendo a avaliação final do triénio feita no final de cada triénio.

Esta política permite à Galp aproximar-se das boas práticas do mercado, bem como das recomendações do Código de Governo do IPCG no que respeita ao governo das sociedades cotadas.

A remuneração variável dos administradores executivos inclui duas componentes:

- Remuneração variável anual;
- Remuneração trianual.

O montante da remuneração variável para cada ano é determinado pela Comissão de Remunerações de acordo com o cumprimento de objetivos específicos previamente definidos, com os limites máximos potenciais de:

- 100% do total da remuneração fixa anual para a componente variável anual da remuneração;

- 60% do total da remuneração fixa anual para a componente variável trianual.

Os limites acima referidos constituem uma proporção razoável, em termos gerais, entre a remuneração variável e a remuneração fixa e estão em linha com as práticas geralmente reconhecidas no mercado nacional e internacional.

Os indicadores definidos pela Comissão de Remunerações para a determinação da remuneração variável anual, para além da dimensão económica, que é avaliada por referência à geração de *operational cash flow* por negócio, incorporam a verificação do cumprimento de objetivos e metas relacionados com a estratégia da Galp, nas áreas da segurança e da sustentabilidade ambiental.

Assim, os indicadores definidos pela Comissão de Remunerações para a determinação da remuneração variável anual são os seguintes:

- (i) *Operational Cash Flow* (OCF), com um peso de 65%;
- (ii) Implementação de objetivos estratégicos a aprovar pelo Conselho de Administração, com um peso de 10%;
- (iii) Taxa Total de Incidentes Registáveis (TRIR), com um peso de 5%;
- (iv) Potencial de Ferimentos Graves e Fatalidade (SIF-P), com um peso de 5%;
- (v) Emissões de CO2 de Âmbito 1 e 2 da própria Galp, com um peso de 15%.

No que respeita à remuneração variável trianual, em linha com as melhores práticas de mercado, foram definidos os seguintes indicadores:

- (i) *Operational Cash Flow* (OCF), com um peso de 55%;
- (ii) *Total Shareholder Return* (TSR) Galp vs. *Peer Group*, sendo o *Peer Group* composto pelas empresas Total, Repsol, OMV e ENI, bem como pelos índices PSI20TR e SXEGR, referências do mercado nacional e do sector energético europeu, respetivamente, com um peso de 25%;
- (iii) *Return on Average Capital Employed* (ROACE), com um peso de 20%.

Como referência para a determinação do desempenho dos indicadores acima referidos, são utilizados os valores dos planos de atividades aprovados pelo Conselho de Administração, sendo que, no final de cada período, estes compromissos são comparados com os resultados efetivamente obtidos.

Sem prejuízo das regras previstas no ponto 1.3. *infra*, a efetiva determinação e pagamento da componente plurianual da remuneração variável terá lugar não antes do final de cada triénio, após a aprovação das contas do último exercício.

Os indicadores acima referidos contribuem em 65% para a definição da base da remuneração variável anual e trianual aplicável. Os restantes 35% de cada uma das componentes da remuneração variável aludem ao resultado da avaliação qualitativa e individual efetuada pela Comissão de Remunerações da atividade desenvolvida pelos administradores executivos anualmente ou durante o triénio relevante, consoante o caso, tendo em consideração uma perspetiva holística não só dos resultados alcançados, mas também do contexto em que os mesmos foram alcançados. Para além da avaliação qualitativa e individual acima referida, a Comissão de Remunerações pode deliberar ajustamentos a essa remuneração de acordo com os critérios e princípios definidos no ponto 1.3.

Para a avaliação qualitativa individual dos administradores executivos, serão considerados aspetos como a execução da estratégia, o desenvolvimento da liderança da Galp e os padrões de segurança adotados durante o período de avaliação.

O montante da remuneração variável anual e trianual depende do nível de *operational cash flow* atingido pela Galp. Assim, se todos os anos a Sociedade apresentar um OCF inferior a 80% do objetivo para o respetivo ano, não haverá lugar ao pagamento da remuneração variável anual. No caso da remuneração variável trianual, se a Galp obtiver um OCF inferior a 80% do objetivo fixado para o respetivo triénio, não haverá lugar ao pagamento da remuneração variável trianual.

O mecanismo de desencadeamento acima descrito e a determinação da remuneração variável anual e trianual podem considerar ajustamentos razoáveis relativos a fatores exógenos e decisões económicas imprevistas, bem como os necessários para assegurar a comparabilidade, que sejam adequados para incentivar os objetivos de gestão.

A natureza dos indicadores, o respetivo peso relativo na determinação da remuneração variável efetiva, o diferimento do pagamento de parte substancial da remuneração e os limites à aplicação da remuneração variável configuram um modelo remuneratório assente no mérito por referência ao desempenho efetivo da Sociedade e no desincentivo à assunção

excessiva de riscos, assegurando o alinhamento dos interesses da gestão executiva com os interesses de longo prazo da Sociedade.

1.2.3 Incentivo de longo prazo aplicável aos membros da Comissão Executiva

De forma a assegurar o pleno alinhamento com o projeto da Galp e, em particular, com os interesses de longo prazo, as preocupações de sustentabilidade económica e ambiental da Sociedade e a concretização dos objetivos estratégicos, a Galp estabeleceu um incentivo específico de criação de valor a longo prazo aplicável aos membros da Comissão Executiva da Galp.

Assim, para além da remuneração, benefícios e condições aplicáveis, a remuneração dos membros da Comissão Executiva da Galp inclui um incentivo de longo prazo através do direito a um conjunto de ações da Galp, atribuível ao fim de 4 anos.

O número de ações provisoriamente atribuídas em cada ano será calculado com base na cotação média das ações da Galp na Euronext Lisbon durante os 10 (dez) dias úteis seguintes ao anúncio ao mercado dos resultados do exercício fiscal anterior, sendo o valor nominal global dessas ações equivalente, sem prejuízo dos poderes de que a Comissão de Remunerações dispõe para ajustar a remuneração - no caso do Presidente da Comissão Executiva da Galp, a 60% da sua remuneração fixa anual ilíquida e, no caso dos restantes membros da Comissão Executiva, a 30% da respetiva remuneração fixa anual ilíquida.

O número de ações efetivamente atribuídas, no final do período de 4 anos, será calculado multiplicando o número de ações provisórias atribuídas por um fator de desempenho, graduado de 0 a 2,25, com base nas 3 categorias seguintes, todas com o mesmo peso relativo:

- (i) *Total Shareholder Return (TSR)*;
- (ii) Ranking dos pares em termos de TSR e crescimento do *Cash Flow From Operations*, utilizando como *Peer Group* a EDP, Repsol, OMV, ENI e Total;
- (iii) Redução das emissões de CO2 de âmbito 1 e 2 da Galp.

O desempenho é avaliado, no que respeita à primeira categoria, através da aplicação de uma fórmula composta que considera a variação da cotação da ação Galp e o valor dos dividendos distribuídos por ação ao longo dos 4 anos de referência. A avaliação da segunda categoria, por sua vez, é efetuada através da comparação do desempenho da Sociedade

nos dois sub-indicadores com o *Peer Group* acima referido. Finalmente, a avaliação da terceira categoria é feita por referência aos objetivos de redução de emissões absolutas de CO2 em vigor.

Caso o TSR seja negativo no final do período de 4 anos, o fator de desempenho corresponderá a zero em todas as categorias.

O valor do incentivo de longo prazo apurado poderá ser liquidado através da entrega de ações ou em dinheiro, sendo, em qualquer caso, acrescido de um montante equivalente aos dividendos distribuídos, por referência aos 4 anos em causa, correspondentes ao número de ações efetivamente atribuídas.

1.3 Ajustamentos da Remuneração Variável Anual e Triannual e do Incentivo de Longo Prazo

Não obstante as regras acima mencionadas, a Comissão de Remunerações mantém autoridade discricionária para ajustar a compensação final de cada membro da Comissão Executiva - exclusivamente no que diz respeito à remuneração variável anual e triannual e aos incentivos a longo prazo, quer provisória quer definitivamente atribuídos. Este poder discricionário inclui a revisão dos resultados matemáticos da remuneração, tanto no sentido ascendente como descendente. Contudo, por razões de clareza, qualquer ajustamento em alta é limitado aos montantes máximos estabelecidos na presente política de remuneração para a remuneração variável anual e triannual e para os incentivos a longo prazo, enquanto os ajustamentos em baixa podem reduzir estes montantes a zero.

Estes ajustamentos baseiam-se numa avaliação exaustiva do desempenho em várias dimensões, incluindo a execução estratégica, a eficácia operacional e, quando aplicável, os resultados das inspeções e avaliações das autoridades, entidades reguladoras e de supervisão. Além disso, são considerados os processos internos de deteção de deficiências (auditoria, conformidade, risco), a eficácia e a oportunidade dos esforços de mitigação, o desempenho financeiro e não financeiro mais amplo da Sociedade e a demonstração de uma liderança exemplar durante o período relevante.

Esta abordagem garante que o quadro de remuneração não só reflete a realização de objectivos-chave, mas também defende os princípios de responsabilidade, justiça e alinhamento com os objetivos e valores globais da Sociedade.

No caso de cessação voluntária ou involuntária das funções de um administrador, a autoridade para antecipar a data de pagamento e/ou as condições de qualquer componente da remuneração variável, para determinar quaisquer acordos ou quaisquer direitos compensatórios, cabe exclusivamente à Comissão de Remunerações. Esta responsabilidade inclui uma avaliação exaustiva das circunstâncias que envolvem a cessação de funções e a garantia de que quaisquer decisões tomadas são consistentes com os princípios de equidade, conformidade legal e alinhamento com o quadro de Governo da Sociedade. Estas medidas sublinham o compromisso da Sociedade em manter práticas equitativas e transparentes na gestão das transições de executivos.

Adicionalmente, para salvaguardar os interesses da Galp e a informação sensível a que a Comissão Executiva está exposta, a Comissão de Remunerações pode estabelecer acordos de não concorrência com os membros da Comissão Executiva (em funções ou na sequência da cessação do mandato). Qualquer acordo deste tipo será devidamente divulgado, incluindo, mas não se limitando, à sua fundamentação, duração e contrapartida.

1.4 Outros benefícios

Nos termos do artigo 402º do Código das Sociedades Comerciais e do nº 3 do artigo 18º dos Estatutos da Sociedade, os administradores executivos do Conselho de Administração têm direito à criação pela Sociedade de benefícios de reforma ou de outro produto financeiro de natureza similar em seu benefício.

O valor do plano acima referido será determinado pela Comissão de Remunerações e será objeto dos ajustamentos necessários para que, no ano em que se verifique o início ou termo das funções de administrador, esse valor seja calculado proporcionalmente ao período em que essas funções foram exercidas.

Para os administradores executivos cuja residência permanente se situe fora da área da sede da Sociedade, a Comissão de Remunerações fixará um subsídio de habitação.

São ainda atribuídos aos administradores executivos os seguintes benefícios não pecuniários: utilização de viatura a gasolina e respetiva manutenção e seguro, telemóvel, iPad e computador portátil, seguro de saúde, seguro de vida e seguro de acidentes de trabalho. Estes benefícios não pecuniários têm correspondido a uma percentagem entre 5% e 10% da remuneração total.

1.5 Outras condições

A remuneração dos membros do conselho de administração da Galp inclui todas as remunerações devidas pelo exercício de cargos em órgãos de administração de outras sociedades do grupo.

Os membros executivos do Conselho de Administração não devem celebrar contratos, quer com a Sociedade, quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade.

Em caso de decisão judicial de atuação ilícita contra um ou mais membros da Comissão Executiva de que resulte ou tenha resultado a reformulação ou a registo de diminuições patrimoniais nas demonstrações financeiras em termos prejudiciais para a Sociedade, a Comissão de Remunerações pode solicitar ao Conselho de Administração que adote as medidas adequadas para a recuperação de um montante da remuneração variável paga ao(s) referido(s) membro(s) que seja considerado adequado em relação ao período relevante da referida atuação ilícita.

Para além do incentivo de longo prazo aplicável aos membros da Comissão Executiva, o pagamento da restante remuneração variável poderá ser parcialmente efetuado através de planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações, ou de outros modelos de pagamento, a aprovar em regulamento interno pela Comissão de Remunerações que, no primeiro caso, deverá estabelecer, entre outros, o número de ações ou de opções de aquisição de ações atribuídas, e as principais condições de exercício dos respetivos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e a eventual alteração dessas condições.

A Galp assinou um contrato de gestão com Georgios Papadimitriou que vigora até ao final do mandato (2023-2026). Salvo acordo em contrário, Georgios Papadimitriou pode rescindir o contrato a qualquer momento, mediante pré-aviso escrito de quatro meses, continuando a empresa a pagar a remuneração fixa e todos os outros benefícios até à data da rescisão.

A Galp assinou um contrato de gestão com Rodrigo Vilanova que vigorará até ao final do mandato (2023-2026). Salvo acordo em contrário, Rodrigo Vilanova pode rescindir o contrato a todo o tempo, mediante pré-aviso escrito de seis meses, continuando a empresa a pagar a remuneração fixa e todos os demais benefícios até à data da rescisão.

Não se registaram situações divergentes do procedimento de aplicação da política de remuneração.

2. Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas (ROC)

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas da Sociedade tem por base as práticas do mercado nacional e internacional e está alinhada com os interesses da Sociedade e dos seus *stakeholders*.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a uma remuneração fixa mensal, paga 12 vezes por ano, sendo a remuneração do seu presidente diferente da dos restantes membros do Conselho Fiscal, tendo em conta as funções específicas desempenhadas por esse membro.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal não inclui qualquer componente dependente do desempenho ou do valor da Sociedade ou quaisquer benefícios adicionais. Não foram celebrados quaisquer contratos com os membros do Conselho Fiscal.

A remuneração dos Revisores Oficiais de Contas retribui o trabalho de revisão e certificação legal das contas da Sociedade e está de acordo com as condições de mercado propostas pelo Conselho Fiscal.

3. Mesa de Assembleia Geral

A remuneração da Mesa da Assembleia de Acionistas corresponde a um montante anual fixo definido pela Comissão de Remunerações e é diferente para o Presidente, o Vice-Presidente e o Secretário, estando ligada às práticas de mercado observadas.

4. Processo decisório da Política de remunerações

A Política de Remunerações dos membros dos órgãos sociais é aprovada e, quando aplicável, revista, pela Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Remunerações, pelo menos de quatro em quatro anos, e sempre que se verifique uma alteração relevante da política de remunerações em vigor.

Caso a proposta apresentada pela Comissão de Remunerações não seja aprovada, a Comissão de Remunerações deverá apresentar nova proposta na Assembleia Geral seguinte.

O Regulamento da Comissão de Remunerações estabelece as regras de funcionamento e o processo de decisão da Comissão, estabelecendo, designadamente, que esta deve reunir ordinariamente duas vezes por ano, que as suas decisões devem ser tomadas por maioria simples e que pode deliberar por voto escrito, por correspondência ou por via eletrónica.

O Regulamento inclui a obrigação de os membros informarem prontamente o Presidente sobre quaisquer factos que possam representar ou dar origem a um conflito entre os interesses dos membros e os interesses da sociedade e, em caso de conflito, não participarem no respetivo processo de decisão, sem prejuízo do dever de informação e dos esclarecimentos solicitados.

5. Publicação

A presente Política será publicada no sítio da Galp na Internet após a sua aprovação pela Assembleia Geral, mantendo-se disponível ao público, gratuitamente, enquanto estiver em vigor.