ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.
23 DE ABRIL DE 2021

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7

Deliberar sobre a proposta de política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos membros da Mesa da Assembleia Geral, apresentada pela Comissão de Remunerações

A Comissão de Remunerações da Galp Energia, SGPS, S.A. (adiante designada por "Galp", "Sociedade" ou "Empresa"), é constituída por três acionistas eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de 4 anos, coincidente com o dos órgãos sociais, que, de acordo com o disposto no artigo 8.º dos Estatutos, não são membros do Conselho de Administração nem do Conselho Fiscal, e cabendo-lhe determinar o valor das remunerações devidas aos membros dos órgãos sociais da Galp e realizar a avaliação de desempenho anual dos membros executivos do Conselho de Administração da Galp.

Nos termos do artigo 26.º-A do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, a Comissão de Remunerações deve submeter uma proposta de política de remunerações à aprovação da Assembleia Geral, pelo menos de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente.

Por seu lado, o artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, aprovado pela referida lei, estabelece o conteúdo obrigatório da política de remunerações.

Assim, no âmbito da sua competência para a fixação das remunerações dos membros dos órgãos sociais da Sociedade, de acordo com o mandato que lhe foi conferido pela Assembleia Geral de acionistas nos termos do artigo 8.º dos Estatutos, a Comissão de Remunerações aprovou a proposta de política de remuneração aplicável no período remanescente do presente mandato, que proporá submeter à aprovação da Assembleia Geral da Galp, na reunião de 23 de abril de 2021, em consonância com o disposto nos artigos 26.º-A e 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, no Regulamento da CMVM n.º 4/2013 e nas recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de Corporate Governance, adiante designado por Código de Governo do IPCG.

A informação sobre a implementação da Política de Remuneração para 2020 e sobre as remunerações individuais auferidas em 2020 pelos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal está descrita na [Parte II] do Relatório Integrado de Gestão – Relatório de Governo Societário (cf. Parte I, ponto D – Remunerações).

Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade

Princípios gerais

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade tem como objetivo reforçar os valores, competências, capacidades e condutas, tendo em vista o interesse, cultura, sustentabilidade e estratégia de longo prazo da Sociedade, e, em particular, fundamenta-se nos seguintes princípios gerais:

(i) Atrair, motivar e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar na Sociedade e garantir condições de estabilidade no exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos sociais eleitos;

(ii) Retribuir adequadamente, em condições de mercado, a atividade desenvolvida e resultados obtidos e o *know-how* do negócio, no quadro das respetivas competências e responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados pelos membros dos órgãos sociais;

(iii) Premiar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, através da definição e implementação de um sistema de incentivos associado à obtenção de objetivos quantificáveis do ponto de vista económico, financeiro e operacional, definidos tendo em vista o crescimento sustentável de resultados e o desincentivo à assunção excessiva de riscos;

(iv) Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de atividades relevantes da empresa, através de incentivos associados à concretização de objetivos e metas, no contexto da adequada gestão da respetiva intensidade carbónica.

A presente 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 própria Sociedade, conforme detalhados abaixo.

Estes indicadores aliados à definição de componentes de remuneração variável plurianuais - diferindo por um período de 3 anos uma parte significativa da remuneração variável que fica, assim, associada ao desempenho da Sociedade nesse período e longo prazo - contribui ainda para um desempenho dos membros dos seus órgãos sociais alinhado com os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade.

Foram tidas em conta as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Galp, através da análise da diferença salarial entre os altos cargos da Galp e os membros dos órgãos sociais e respetiva responsabilidade e nível de risco que as funções concretas de cada um destes colaboradores representa.

1. Conselho de Administração

1.1 Administradores não executivos

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 vezes por ano, cujo montante é determinado pela Comissão de Remunerações tendo em conta os valores praticados no mercado.

Igualmente em linha com as práticas do mercado, a remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração pode ser diferenciada no caso do Presidente do Conselho de Administração, pelas especiais funções de representação da Sociedade que lhe são legalmente cometidas, e dos membros não executivos do Conselho de Administração que exerçam funções especiais de supervisão e acompanhamento da Sociedade, em resultado de encargo especial conferido pelo Conselho de Administração ou no quadro de Comissões constituídas por este órgão, existentes ou que venham a ser criadas.

A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor nem quaisquer benefícios adicionais.

Não foram celebrados contratos com os Administradores não executivos.

1.2 Administradores Executivos

A remuneração mensal dos Administradores Executivos da Galp integra duas componentes: uma fixa e uma variável.

1.2.1 Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 vezes por ano, cujo montante é determinado pela Comissão de Remunerações, tendo em atenção a natureza das funções e responsabilidades cometidas e as práticas observadas no mercado

relativamente a posições equivalentes em grandes empresas nacionais e internacionais que operem nos mesmos sectores.

1.2.2 Remuneração Variável

A componente variável da remuneração, de carácter eventual, é determinada pela Comissão de Remunerações em função do cumprimento de determinados objetivos económicos, financeiros, operacionais e de sustentabilidade, tendo em vista a criação de um quadro remuneratório competitivo e a concretização de um sistema de incentivo que assegure o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses da Sociedade e respetivos *stakeholders*, numa perspetiva de sustentabilidade económica e financeira de longo prazo.

De forma a melhor estimular o alinhamento da atuação dos administradores executivos com os interesses sustentáveis de longo prazo da Galp, introduziu-se, em 2012, com entrada em vigor em 2013, uma política de definição de objetivos plurianuais, diferindo por um período de 3 anos uma parte significativa da remuneração variável que fica, assim, associada ao desempenho da Sociedade nesse período.

Anualmente são definidos objetivos para o triénio seguinte, sendo a avaliação trianual final efetuada no final de cada período de três anos.

Esta política alinha a Galp com as boas práticas do mercado em matéria remuneratória, bem como com as recomendações do Código de Governo do IPCG.

A remuneração variável dos administradores executivos integra, desta forma, duas componentes:

- Remuneração variável anual, cujo limite máximo potencial representa 50% do limite máximo potencial da remuneração variável total;
- Remuneração variável trianual, cujo limite máximo potencial representa 50% do limite máximo potencial da remuneração variável total.

O valor da remuneração variável total para cada ano é fixado pela Comissão de Remunerações de acordo com o cumprimento dos objetivos específicos previamente definidos, com o limite máximo potencial de 60% do montante da retribuição fixa total anual para cada componente da remuneração variável, o que se entende constituir uma proporção razoável entre a remuneração variável e a remuneração fixa, estando em linha com as práticas geralmente reconhecidas no mercado nacional e internacional.

A partir de 2019, os indicadores definidos pela Comissão de Remunerações para a determinação da remuneração variável anual, para além da dimensão económica, que passou a ser avaliada por referência à geração de *cash flow* pelos negócios, incorpora a verificação da concretização de objetivos e metas relacionados com a segurança e a sustentabilidade ambiental de atividades relevantes da empresa, no contexto da adequada gestão da respetiva intensidade carbónica, nomeadamente através dos Índices de Frequência de Acidentes e de Intensidade Carbónica.

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

(i) *Cash Flow From Operations* (CFFO), com um peso de 75%;

(ii) *Energy Production Growth*, com um peso de 10%;

(iii) *Total Recordable Injury Rate* (TRIR), com um peso de 10%; e

(iv) *Carbon Intensity Index* (CII), com um peso de 5%.

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

(i) *Cash Flow From Operations* (CFFO), com um peso de 55%;

(ii) *Total Shareholder Return* (TSR) Galp vs. *Peer Group*, sendo o *Peer Group* composto pelas sociedades Total, Repsol, OMV e ENI, bem como pelos índices PSI20TR e SXEGR, referências do mercado nacional e do setor 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 da performance dos indicadores supramencionados são utilizados os valores dos planos de negócios aprovados pelo Conselho de Administração, sendo comparados, no final de cada período, estes compromissos com os resultados efetivamente obtidos.

A determinação efetiva e o pagamento da componente plurianual da remuneração variável ocorrerá não antes do final de cada triénio, após o apuramento das contas do último exercício.

Os indicadores acima mencionados contribuem em 65% para a definição do montante da remuneração variável anual e trianual aplicável. Os restantes 35% de cada uma das aludidas componentes da remuneração variável correspondem ao resultado da avaliação qualitativa, pela Comissão de Remunerações, da atividade desenvolvida pelos

administradores executivos no exercício ou no triénio relevante, consoante o caso, tendo em conta uma visão holística não só dos resultados atingidos mas também do contexto em que foram obtidos.

Tendo em vista manter a coerência entre a libertação de *cash flow* e o montante total da remuneração variável, este está dependente do nível de *cash flow* gerado pela Galp. Desta forma, se em cada ano a Galp obtiver um CFFO inferior a 80% do objetivo fixado para o respetivo ano, não haverá lugar ao pagamento da remuneração variável.

A determinação da remuneração variável anual e trianual pode considerar ajustamentos que sejam razoáveis respeitantes a fatores exógenos e decisões económicas não previstas, assim como os necessários para garantir a comparabilidade, que sejam adequados para incentivar os objetivos da gestão, conforme previamente definido pela Comissão de Remunerações.

A natureza dos indicadores, o respetivo peso na determinação da remuneração variável efetiva, o pagamento diferido de uma parte substancial da remuneração e os limites à aplicação da remuneração variável criam um modelo remuneratório baseado no reconhecimento do mérito por referência ao desempenho efetivo da Sociedade e no desincentivo da assunção excessiva de riscos, ao mesmo tempo que asseguram o alinhamento dos interesses dos membros executivos do órgão de administração com os interesses de longo prazo da Sociedade.

1.3 Presidente da Comissão Executiva

Para além da remuneração, benefícios e condições aplicáveis aos demais Administradores Executivos, a remuneração do Presidente da Comissão Executiva da Galp integra um incentivo de longo prazo sob a forma do direito a um conjunto de ações da Galp, atribuível após o decurso de 3 anos.

A quantidade de ações provisionalmente atribuídas em cada ano será calculada com base no preço médio das ações da Galp na Euronext Lisbon durante os 10 (dez) dias úteis seguintes ao anúncio ao mercado dos resultados do ano fiscal precedente, devendo o valor nominal global dessas ações ser equivalente a 60% da remuneração fixa anual bruta do Presidente da Comissão Executiva da Galp.

O número de ações efetivamente atribuídas, no final do período de 3 anos, será calculado pela multiplicação do número de ações provisionalmente atribuídas por um fator de desempenho, graduado de 0 a 2.25, assente nas 3 seguintes categorias, todas elas com o mesmo peso relativo:

(i) *Total Shareholder Return* (TSR);

(ii) *Peer ranking* em termos de TSR e de crescimento do *Cash Flow From Operations*, utilizando-se como Peer Group a EDP, Repsol, OMV, ENI e Total;

(iii) Redução da intensidade de CO_2 em produtos comercializados.

A performance é avaliada, quanto à primeira categoria, mediante a aplicação de uma fórmula composta que considera a variação do preço da ação Galp e o valor dos dividendos distribuídos por ação ao longo dos 3 anos de referência. A avaliação da segunda categoria, por sua vez, faz-se por comparação da performance da Sociedade nos dois sub-indicadores com a do *Peer Group* referido. Finalmente, a avaliação da terceira categoria é feita por referência aos objetivos de redução da intensidade de CO_2 em vigor.

Se o TSR for negativo no termo do período de 3 anos, o incentivo de longo prazo não será devido.

O valor do incentivo de longo prazo que seja apurado poderá ser liquidado através da entrega de ações ou em dinheiro, sendo, em qualquer dos casos, acrescido de um montante equivalente aos dividendos distribuídos, por referência aos 3 anos em apreço, correspondentes às ações efetivamente atribuídas.

1.4 Outros benefícios

Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código das Sociedades Comerciais e do artigo 18.º, n.º 3 dos estatutos da Sociedade, os membros executivos do Conselho de Administração têm direito a beneficiar de um Plano Poupança Reforma ou de outro produto financeiro de natureza similar através do pagamento de um montante a suportar pela Empresa.

O valor do Plano acima referido é calculado anualmente pela Comissão de Remunerações, devendo sofrer os ajustamentos necessários para que, no ano em que se verifique o início ou termo de funções de administração, esse valor seja calculado ao pro-rata do período em que se tiver verificado o exercício dessas funções.

Aos administradores executivos cuja residência permanente não se situe na área da sede da Galp, a Comissão de Remunerações fixa um valor a título de subsídio para despesas de habitação.

Aos administradores executivos são ainda atribuídos os seguintes benefícios não pecuniários: a utilização de automóvel com combustível e a respetiva manutenção e seguros, telemóvel, ipad e um computador portátil, seguros de saúde, de vida e para

acidentes profissionais. A estes benefícios não pecuniários tem correspondido uma percentagem entre 5% e 10% da sua remuneração total.

1.5 Outras condições

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

Não foram celebrados contratos com os Administradores executivos, com exceção do Presidente da Comissão Executiva, que celebrou um contrato de gestão com a Galp em 5 de fevereiro de 2021 com a duração do período remanescente do mandato do Conselho de Administração (2019-2022). Salvo acordo em contrário, o Presidente da Comissão Executiva pode rescindir o contrato a qualquer momento com um aviso prévio por escrito de seis meses, devendo a empresa continuar a pagar a remuneração fixa e todos os demais benefícios até à data da rescisão.

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.

Caso venha a existir uma condenação judicial de membro(s) da Comissão Executiva por atuação ilícita que determine ou tenha determinado a necessidade de reformulação ou o registo de diminuições patrimoniais nas demonstrações financeiras da Sociedade em sentido adverso a esta, a Comissão de Remunerações pode solicitar ao Conselho de Administração que adote as iniciativas consideradas adequadas para restituição do montante de remuneração variável atribuída a tal/tais membro(s) da Comissão Executiva que se entenda apropriado em relação ao período a que respeite a aludida atuação.

Além do incentivo de longo prazo do Presidente da Comissão Executiva, o pagamento da restante remuneração variável poderá ser parcialmente realizado 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, deve estabelecer, entre outros, o número de ações ou de opções sobre ações concedidas, e as principais condições para o exercício dos respetivos direitos, incluindo o preço e a data desse exercício e qualquer alteração dessas condições.

Não existiram 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 ROC da Sociedade é fixada pela Comissão de Remunerações com base nas práticas do mercado nacional e internacional, tendo em vista a prossecução da respetiva atividade de fiscalização em linha com o interesse da Sociedade e dos respetivos *stakeholders*.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a uma retribuição fixa mensal, paga 12 vezes por ano, sendo a remuneração do Presidente do Conselho Fiscal diferenciada relativamente à dos demais membros do Conselho Fiscal, tendo em conta as funções especiais desempenhadas pelo Presidente.

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

A remuneração do ROC retribui o trabalho de revisão e certificação legal das contas da Sociedade e é contratualizada em condições normais de mercado.

3. Mesa da Assembleia Geral

A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral corresponde a um montante fixo anual definido pela Comissão de Remunerações de forma diferenciada para o Presidente, o Vice-Presidente e o Secretário da mesa, com base na situação da Sociedade e nas práticas de mercado.

4. Processo decisório da Política de Remunerações

A Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais definida para o mandato é aprovada e, quando aplicável, revista, pela Assembleia Geral, mediante proposta da Comissão de Remunerações, pelo menos de quatro em quatro anos, e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente.

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

O Regulamento da Comissão de Remunerações estabelece as regras de funcionamento e do processo decisório da Comissão, estabelecendo designadamente que deve reunir ordinariamente duas vezes por ano, e que as suas decisões devem ser tomadas por maioria simples, podendo deliberar por voto escrito, postal ou eletrónico.

O Regulamento compreende uma obrigação de acordo com a qual os membros devem informar de imediato o seu presidente sobre quaisquer factos que possam constituir ou originar conflito entre os interesses dos seus membros e os interesses da Empresa, e, em caso de conflito, não interferir no respetivo processo de decisão, sem prejuízo do dever de prestação de informações e esclarecimentos solicitados.

5. Publicação

A presente Política será publicada no sítio da Internet da Galp imediatamente após a sua aprovação pela Assembleia Geral, incluindo os resultados da votação e a respetiva data de aprovação, permanecendo disponível ao público, gratuitamente, enquanto estiver em aplicação.

Lisboa, 19 de março de 2021.

A Comissão de Remunerações