



**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.**

**9 DE MAIO DE 2025**

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 1**

**Deliberar sobre a ratificação da cooptação de Nuno Holbech Bastos, como membro do Conselho de Administração da Sociedade, para completar o mandato em curso (2023-2026).**

Na sequência da cooptação de Nuno Holbech Bastos, deliberada na reunião do Conselho de Administração realizada no dia 10 de janeiro de 2025, para o cargo de membro do Conselho de Administração da Sociedade para completar o mandato em curso (2023-2026), o Conselho de Administração propõe a sua ratificação pela Assembleia Geral, nos termos e para os efeitos do artigo 393.º n.º 4 do Código das Sociedades Comerciais.

É apresentada em anexo à presente proposta a informação descrita na alínea d) do n.º 1 do artigo 289.º do Código das Sociedades Comerciais.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pelo Conselho de Administração



Paula Amorim

## **Nuno Luís Mendes Holbech Bastos**

### **Educação**

**2006**

**Porto Business School**

MBA Executivo

**2000**

**Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Portugal**

Licenciatura em Economia

### **Experiência Profissional**

**Desde maio 2023**

**Galp, Lisboa**

**Diretor de Estratégia, Carteira e Fusões e Aquisições**

- Construir e alinhar uma narrativa estratégica integrada e uma carteira de LT, fornecendo aconselhamento estratégico e apoio às oportunidades da carteira e das Unidades de Negócio.
- Liderar transações inorgânicas e estratégicas.
- Liderar a interação com os Bancos de Investimento.
- Gerir negociações comerciais estratégicas em toda a Galp, assegurando a qualidade e o alinhamento numa perspetiva integrada/holística, incluindo, mas não se limitando a parcerias e accordos estratégicos.
- Negociar e executar a estratégia de otimização dos ativos não operacionais, incluindo a monetização dos antigos parques.
- Liderar o projeto de transformação de Matosinhos.

**fevereiro 2022 – maio**

**2023**

**Galp, Lisboa**

**Diretor de Finanças Corporativas e Fusões e Aquisições**

- Liderar transações inorgânicas e estratégicas.
- Liderar a interação com os Bancos Comerciais e de Investimento.
- Propor e executar a estratégia de financiamento e de gestão de tesouraria.
- Liderar operações de tesouraria, contas a receber e contas a pagar.

**abril 2015 – janeiro 2022**

**Galp, Lisboa**

**Chefe de Gabinete do Presidente do Conselho de Administração**

- Apoiar o Presidente nas questões comerciais e de governação empresarial.
- Apoiar as revisões estratégicas, a definição do roteiro de implementação e o acompanhamento dos principais fatores estratégicos.
- Liderar o envolvimento das partes interessadas com o Presidente (Entidades Públicas, Governo, Investidores, Parceiros, Acionistas e outros).

**abril 2008 – abril 2015**

**Grupo EDP – EDP Gás**

**Chefe de Planeamento e Regulamentação**

- As suas responsabilidades incluem a liderança do plano estratégico do Grupo para o Gás Natural, o plano de negócios e os exercícios orçamentais - o âmbito da Unidade de Negócio abrangeu o fornecimento e o trading, a rede de distribuição e o comercial na Península Ibérica.
- Gerir a agenda regulatória com a Entidade Reguladora da Energia em alinhamento com a área corporativa da EDP.
- Avaliar e aprovar oportunidades de fusões e aquisições.
- Apoiar a discussão e a decisão em torno da otimização do cabaz de fornecimento de gás natural: longo prazo versus spot; GNL versus gás

canalizado; quadro contratual; ponto de entrega; indexação de preços e cláusulas de revisão.

- Promover e gerir projetos para melhorar a eficiência operacional e a redução de custos.

**2003 –2008**

**Optimus - Grupo Sonae Telco**

**Gestor de Planeamento e Controlo**

- Análise do desempenho das Empresas.
- PMO de vários projetos dos quais:
  - Implementação do Hyperion Financial Management e revisão do Hyperion Planning para suporte à decisão de gestão, exercício orçamental e gestão de performance.
  - Sinergias no negócio móvel para suportar o valor oferecido numa oferta hostil feita pela Portugal Telecom.
- Dirigir o exercício orçamental.
- Apoiar a direção nas decisões de investimento.
- Relatórios e análises de P&L e capex.

**2000 – 2003**

**Arthur Andersen / Deloitte**

**Auditor Financeiro Séniior**

- Planear, coordenar e executar auditorias financeiras externas em diversos sectores: Bancos, Oil&Gas, Têxtil, Automóvel e retalho, Imobiliário e outros.
- Consultoria fiscal e alguns projetos relacionados com a aplicação dos fundos da UE.

**Línguas**

Português nativo, Inglês fluente, Espanhol de conversação, Francês básico.

**Nacionalidade**

Português

**Nuno Luís Mendes Holbech Bastos**

Cargos atualmente exercidos em sociedades do Grupo Galp:

<b>Sociedade</b>	<b>Cargo</b>
Petrogal Brasil, S.A.	Administrador
Galp East Africa B.V.	Administrador (Grupo A)
Galp Energia Portugal Holdings B.V.	Administrador (Grupo A)
Galp Sinopec Brazil Services, B.V.	Administrador (Grupo A)
Galp West Africa, S.A.	Presidente do Conselho de Administração
Windhoek PEL 28 B.V.	Administrador (Grupo A)

Nuno Luís Mendes Holbech Bastos não exerce qualquer cargo em empresas fora do Grupo Galp.

Nuno Luís Mendes Holbech Bastos é titular de 13.628 ações da Galp Energia SGPS, S.A..

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.****9 DE MAIO DE 2025****PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 2 DA ORDEM DO DIA**

**Deliberar sobre o relatório integrado de gestão, as contas individuais e consolidadas e os demais documentos de prestação de contas respeitantes ao exercício de 2024, incluindo o reporte de governo societário e a informação não financeira consolidada, acompanhados dos documentos de certificação legal de contas e do parecer e relatório de atividade do Conselho Fiscal.**

Considerando:

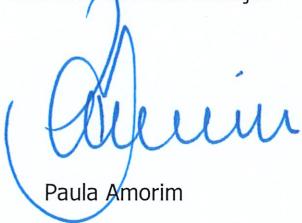
- A) O artigo 376.º do Código das Sociedades Comerciais, que prevê que a Assembleia Geral delibere sobre o relatório de gestão e as contas anuais;
- B) O artigo 29.º-G, n.º 1, alínea a), do Código dos Valores Mobiliários, que prevê a divulgação por parte da Sociedade do relatório de gestão, das contas anuais, da certificação legal de contas e dos demais documentos de prestação de contas;
- C) Os emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado devem divulgar um relatório detalhado sobre a estrutura e as práticas de governo societário de acordo com o disposto no artigo 29.º-H do Código dos Valores Mobiliários;
- D) O artigo 26.º-G do Código dos Valores Mobiliários, que prevê a elaboração e apreciação em Assembleia Geral de informação sobre remunerações; e
- E) O artigo 508.º-G do Código das Sociedades Comerciais, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 89/2017, de 28 de julho, em conformidade com as disposições da Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 22 de outubro de 2014, que obriga as empresas mãe de um grande grupo que sejam entidades de interesse público a incluir no seu relatório de gestão consolidado uma demonstração não financeira consolidada.



O Conselho de Administração propõe à Assembleia Geral a aprovação do relatório integrado de gestão, das contas individuais e consolidadas e dos demais documentos de prestação de contas da Galp Energia, SGPS, S.A. respeitantes ao exercício de 2024, incluindo o reporte de governo societário e a informação não financeira consolidada, acompanhados dos documentos de certificação legal de contas e do parecer e relatório de atividade do Conselho Fiscal.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pelo Conselho de Administração



Paula Amorim



## ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.

9 DE MAIO DE 2025

### PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 3 DA ORDEM DO DIA

#### **Deliberar sobre a proposta de aplicação dos resultados do exercício de 2024.**

Os resultados líquidos de 2024 da Galp Energia SGPS, S.A, com base nas suas demonstrações financeiras individuais, de acordo com as Normas Internacionais de Relato Financeiro, foram de €372.656.671,56. Em agosto de 2024, a Galp distribuiu, a título de adiantamento de lucros do exercício de 2024, o montante de €212.401.368,20, correspondente a €0,28 por ação em circulação.

O Conselho de Administração propõe, nos termos legais, que seja distribuído aos acionistas, na forma de dividendos, o valor de €0,34 por ação em circulação. Este, juntamente com valor de €0,28 por ação, já pago a título de adiantamento de lucros de 2024, totaliza um dividendo total a distribuir aos acionistas de €0,62 por ação em circulação relativo ao exercício de 2024.

O montante total estimado, com base no capital social existente a 31 de dezembro de 2024, é de €468.589.722,26. Considerando que o valor estimado dos dividendos a pagar excede o resultado apurado no exercício, o valor adicional será pago com origem em resultados acumulados.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pelo Conselho de Administração



Paula Amorim

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.**

**9 DE MAIO DE 2025**

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 4 DA ORDEM DO DIA**

**Proceder à apreciação geral do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e  
do Revisor Oficial de Contas no exercício de 2024, nos termos do disposto no  
artigo 455.º do Código das Sociedades Comerciais.**

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 455.º do Código das Sociedades Comerciais, propõe-se que a Assembleia Geral aprove um voto de apreço e confiança no Conselho de Administração e em cada um dos seus membros pela forma como conduziram a gestão da Sociedade no exercício de 2024.

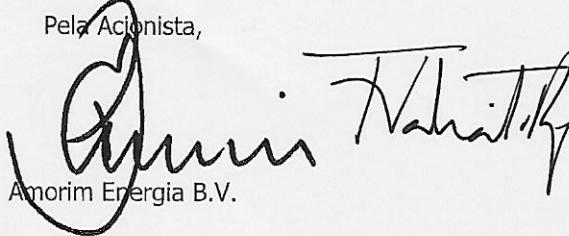
Mais se propõe um voto de apreço e confiança no Conselho Fiscal, igualmente extensível a todos os seus membros, bem como ao Revisor Oficial de Contas, pela forma como fiscalizaram a Sociedade no exercício de 2024.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pela Acionista,

Manoel Amorim

Amorim Energia B.V.



**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.**

**9 DE MAIO DE 2025**

**PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 5 DA ORDEM DO DIA**

**Deliberar sobre a concessão de autorização ao Conselho de Administração para a aquisição e alienação de ações e obrigações próprias.**

**Considerando:**

- A.** O regime geral aplicável às sociedades comerciais no que concerne à aquisição e alienação de ações e obrigações próprias, designadamente o disposto nos artigos 319.º, n.º 1, 320.º e 354.º do Código das Sociedades Comerciais;
- B.** O disposto nos artigos 5.º, n.º 3, e 6.º dos Estatutos da Sociedade, que, respetivamente, permitem (i) a aquisição, detenção e alienação de ações próprias, nos casos e condições em que a lei o permitir, e (ii) que a Sociedade efetue as operações legalmente permitidas sobre obrigações e quaisquer outros valores mobiliários representativos de dívida por si emitidos;
- C.** O disposto no Regulamento (UE) N.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, que estabelece um quadro regulatório comum em matéria de abuso de informação privilegiada, transmissão ilícita de informação privilegiada e manipulação de mercado, e no Regulamento Delegado (UE) 2016/1052 da Comissão, de 8 de março de 2016, que concretiza, nomeadamente, as condições aplicáveis aos programas de recompra de ações para beneficiarem da isenção das proibições de (i) abuso e transmissão ilícita de informação privilegiada e (ii) manipulação de mercado (conjuntamente, os **“Regulamentos de Abuso de Mercado”**);
- D.** A decisão estratégica de dispor de programas de recompra de ações próprias com vista à redução do capital social, dentro dos limites legais, bem como de planos de remuneração baseados em ações alinhando com as melhores

práticas remuneratórias internacionais no sentido de instituir incentivos a longo prazo;

- E.** A necessidade de garantir que o Conselho de Administração, cumprindo os limites legais, dispõe de limiares máximos adequados para a aquisição de ações próprias para as referidas finalidades em termos que lhe permitam uma adequada gestão e implementação dos programas de recompra;
- F.** O facto de o limite legal máximo genericamente aplicável à aquisição de ações próprias ser de 10% do capital social, revelando-se adequado determinar que o Conselho de Administração fique autorizado a adquirir ações próprias que representem, em cada momento, até 9% do capital social para a execução de programas de recompra que visem a redução do capital social e adquirir ações próprias que representem, em cada momento, até 1% do capital social para a execução de programas de recompra que visem o cumprimento de obrigações decorrentes de programas de remuneração baseado em ações;
- G.** Sem prejuízo do definido quanto a cada programa de recompra e do cumprimento dos respetivos deveres legais aplicáveis, a conveniência de adicionalmente autorizar o Conselho de Administração a alienar ações próprias;
- H.** A conveniência para a Sociedade de, em diversas circunstâncias e com distintos objetivos, manter, pelo período legal permitido, a faculdade de realizar, diretamente ou através das suas participadas, a aquisição de obrigações próprias ou outros instrumentos representativos de dívida emitidos pela Sociedade.

O Conselho de Administração submete à Assembleia Geral a aprovação das seguintes deliberações:

- 1.** Aprovar a aquisição, pela Galp ou por qualquer sociedade dependente, atual ou futura, de ações próprias nos seguintes termos:
  - a) Número máximo de ações a adquirir:** até ao limite, em cada momento, de 10% do capital da Sociedade, consolidado com as ações adquiridas nos termos do n.º 2 do artigo 483.º do Código das Sociedades Comerciais por sociedades dependentes;

- b) Finalidade:** a aquisição de ações próprias que representem, em cada momento, até 10% do capital social terá como finalidade (i) a redução desse capital social, até 9% e/ou (ii) o cumprimento de obrigações decorrentes de programas de remuneração baseado em ações da Sociedade, até 1% desse capital social;
- c) Prazo:** a aquisição pode ser efetuada no prazo de 18 meses a contar da data da aprovação da presente proposta pela Assembleia Geral da Sociedade;
- d) Forma de aquisição:** com sujeição aos termos e limites imperativos da lei, a aquisição de ações, ou de direitos de aquisição ou de atribuição de ações, pode ser efetuada a título oneroso em qualquer modalidade, designadamente por compra de ações ou de obrigações permutáveis ou reembolsáveis com ações, através de transação realizada em mercado regulamentado ou fora de mercado, neste caso com recurso a entidades determinadas designadas pelo órgão de administração da Sociedade, designadamente a instituições financeiras, contrapartes em contratos de *equity swap* ou outros instrumentos financeiros derivados similares, ou como forma de dação em pagamento;
- e) Contrapartida mínima e máxima:** o preço de aquisição deverá conter-se num intervalo de 20% para menos ou para mais relativamente à média ponderada das cotações diárias de fecho das ações da Galp transacionadas nas 2 sessões de bolsa imediatamente anteriores à data da aquisição ou da constituição do direito de aquisição ou atribuição de ações, não podendo em qualquer caso o preço de aquisição ser superior ao mais elevado de entre o da última operação independente e o da atual oferta de compra independente de maior montante na plataforma de negociação em que se realiza a aquisição, incluindo quando as ações são negociadas em diferentes plataformas de negociação;
- f) Momento da aquisição:** a determinar pelo órgão de administração da Sociedade tendo em conta a situação do mercado, os objetivos concretamente, e em cada momento, visados com a aquisição e as conveniências e as obrigações da Sociedade, de sociedade dependente ou do(s) adquirente(s), podendo ser efetuada por uma ou mais vezes, nas proporções que o órgão de administração determinar;

- g) Demais condições:** o Conselho de Administração determina o modo de dar cumprimento às normas reguladoras dos planos de recompra de ações e dos deveres de divulgação e comunicação previstas, nomeadamente no Regulamento (UE) N.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014 e do Regulamento Delegado (UE) 2016/1052 da Comissão, de 8 de março de 2016.
- 2.** Aprovar a aquisição, pela Galp ou por qualquer sociedade dependente, atual ou futura, de obrigações próprias ou, independentemente do direito aplicável, de outros valores mobiliários ou instrumentos representativos de dívida da Sociedade ou de sociedade dependente, sujeita a decisão do órgão de administração da Sociedade, nos termos e condições seguintes:
- a) Número máximo de obrigações a adquirir:** (i) quando a aquisição se destine à amortização, total ou parcial, das obrigações adquiridas, até ao número total de obrigações de cada emissão realizada; ou (ii) quando a aquisição se destine a outro fim, até ao limite correspondente a 10% do montante nominal agregado da totalidade de obrigações emitidas, deduzidas as alienações efetuadas, sem prejuízo das exceções previstas no n.º 3 do artigo 317.º do Código das Sociedades Comerciais e da quantidade que seja exigida para o cumprimento de obrigações da adquirente decorrentes da lei, de contrato ou dos termos das respetivas condições de emissão;
- b) Prazo:** a aquisição pode ser efetuada no prazo de 18 meses a contar da data da aprovação da presente proposta pela Assembleia Geral da Sociedade;
- c) Formas de aquisição:** com sujeição aos termos e limites imperativos da lei, a aquisição de obrigações pode ser efetuada a título oneroso em qualquer modalidade, através de transação direta ou com recurso a instrumentos derivados, realizada em mercado regulamentado nacional ou internacional ou fora de mercado, eventualmente com recurso a instituições financeiras;
- d) Contrapartida mínima e máxima:**
- 1)** o preço de aquisição deverá (i) conter-se num intervalo de 20% para menos ou para mais relativamente à média ponderada das

cotações de fecho da emissão publicadas nas 5 sessões de negociação imediatamente anteriores à data da aquisição; ou (ii) corresponder ao preço de aquisição resultante de instrumentos financeiros contratados ou resultante dos termos de emissão efetuada pela Sociedade ou sociedade dependente;

- 2) para emissões não cotadas, os limites máximo e mínimo indicados na alínea (i) do n.º 1 anterior são determinados por referência ao respetivo valor nominal;
  - 3) se a transação for efetuada em resultado ou estiver relacionada com o exercício de condições estabelecidas em emissão de títulos, o preço corresponderá ao que seja fixado de acordo com tais condições.
- e) Momento da aquisição:** a determinar pelo órgão de administração da Sociedade tendo em conta a situação do mercado, os objetivos concretamente, e em cada momento, visados com a aquisição e as conveniências e as obrigações da Sociedade, de sociedade dependente ou do(s) adquirente(s), podendo ser efetuada por uma ou mais vezes, nas proporções que o órgão de administração determinar.
- 3.** Aprovar a alienação de ações ou obrigações próprias ou, independentemente do direito aplicável, de outros valores mobiliários ou instrumentos representativos de dívida que hajam sido adquiridos pela Sociedade ou por qualquer sociedade dependente, atual ou futura, sujeita a decisão do órgão de administração da Sociedade, nos termos seguintes:
- a) Número mínimo de ações ou obrigações a alienar:** a quantidade que seja definida pelo órgão de administração da Sociedade;
  - b) Número máximo de ações ou obrigações a alienar:** correspondente à quantidade total de ações ou obrigações detidas;
  - c) Prazo:** 18 meses a contar da data da aprovação da presente proposta pela Assembleia Geral da Sociedade;
  - d) Forma de alienação:**
    - 1) de ações:** com sujeição aos termos e limites imperativos da lei, a alienação de ações, ou de direitos de aquisição ou atribuição de

ações, pode ser efetuada a título oneroso em qualquer modalidade, nomeadamente por venda, permuta ou reembolso de obrigações emitidas pela Sociedade, por proposta negocial, oferta ao público ou nos termos das respetivas condições de emissão, mediante transação realizada em mercado regulamentado ou fora de mercado, neste caso com recurso a entidades determinadas designadas pelo órgão de administração da Sociedade, designadamente a instituições financeiras, contrapartes em contratos de *equity swap* ou outros instrumentos financeiros derivados similares, ou como forma de dação em pagamento, bem como para, ou por efeito de, cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou contrato, ou conversão ou troca de títulos convertíveis ou permutáveis emitidos pela Sociedade ou sociedade dependente, nos termos das respetivas condições de emissão ou de contratos celebrados em relação a tal conversão ou permuta;

- 2) **de obrigações:** com sujeição aos termos e limites imperativos da lei, a alienação de obrigações pode ser efetuada a título oneroso em qualquer modalidade, através de transação direta ou com recurso a instrumentos derivados, realizada em mercado regulamentado nacional ou internacional ou fora de mercado, eventualmente com recurso a instituições financeiras.

**e) Contrapartida mínima:**

- 1) **de ações:** em caso de alienação onerosa, a contrapartida não pode ser inferior em mais de 20% à média ponderada das cotações diárias de fecho das ações da Galp transacionadas nas 2 sessões de bolsa imediatamente anteriores à data da aquisição ou da constituição do direito de aquisição ou atribuição de ações;

**2) de obrigações:**

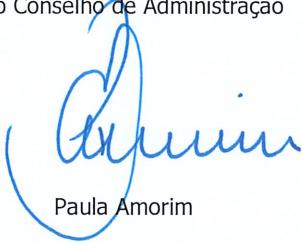
- 2.1. o preço de alienação (i) não deve ser inferior em mais de 20% relativamente à média ponderada das cotações de fecho da emissão publicadas nas 5 sessões de negociação imediatamente anteriores à data da alienação; ou (ii) deve corresponder ao preço de alienação resultante de instrumentos financeiros contratados ou resultante dos

termos de emissão efetuada pela Sociedade ou sociedade dependente;

- 2.2.** para emissões não cotadas, o limite mínimo indicado na alínea (i) do n.º 2.1 anterior é determinado por referência ao respetivo valor nominal;
  - 2.3.** se a transação for efetuada em resultado ou estiver relacionada com o exercício de condições estabelecidas em emissão de títulos, o preço corresponderá ao que seja fixado de acordo com tais condições.
- f) Momento da alienação:** a determinar pelo órgão de administração da Sociedade, tendo em conta a situação do mercado, os objetivos visados com a alienação, as conveniências e as obrigações da Sociedade ou de sociedade dependente, podendo ser efetuada por uma ou mais vezes, nas proporções que o órgão de administração da Sociedade determinar.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pelo Conselho de Administração



A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'Paula Amorim'.

Paula Amorim

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.****9 DE MAIO DE 2025****PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 6 DA ORDEM DO DIA**

**Deliberar sobre a redução do capital social da Sociedade até 9% do atual capital social por extinção de ações próprias.**

**Considerando:**

- A.** A decisão estratégica de, em termos sistemáticos, efetuar programas de recompra de ações próprias com vista à redução do capital social, dentro dos limites legais;
- B.** A proposta apresentada pelo Conselho de Administração para que a Assembleia Geral aprove, em cumprimento do limite previsto no n.º 2 do artigo 317.º do Código das Sociedades Comerciais, a aquisição, pela Galp ou sociedades dependentes, de ações próprias que representem, em cada momento, até ao limite de 9% do capital social da Sociedade;
- C.** A necessidade de o Conselho de Administração possa dispor da necessária latitude para a definição e implementação de programas de recompra de ações, nos termos resultantes do Regulamento (UE) N.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014 e no Regulamento Delegado (UE) 2016/1052 da Comissão, de 8 de março de 2016;
- D.** A adequada execução do programa de recompra exige que a redução do capital social se encontre já deliberada e que ao Conselho de Administração sejam conferidos todos os poderes para que autonomamente possa, dentro dos limites fixados pela Assembleia Geral, adotar todos os posteriores atos úteis ou necessários para a concretização da referida redução do capital social, designadamente a fixação do número de ações próprias a extinguir e todos os atos de natureza administrativa necessários para o efeito;
- E.** A autorização concedida pela Assembleia Geral para aquisição de ações próprias pode vigorar, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 319.º do Código das

Sociedades Comerciais, pelo prazo máximo de 18 meses, pelo que deve a autorização concedida ao Conselho de Administração para a prática de todos os atos necessários à redução do capital social da Sociedade vigorar por igual período;

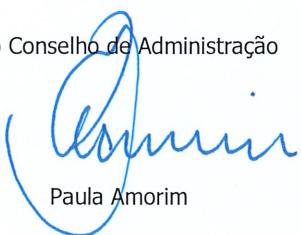
- F.** O regime legal em matéria de redução do capital social previsto nos artigos 94.º e ss. do Código das Sociedades Comerciais e, em especial, o regime de redução do capital por extinção de ações próprias previsto no artigo 463.º do Código das Sociedades Comerciais.

O Conselho de Administração submete à Assembleia Geral a aprovação da seguinte deliberação:

Aprovar a redução do capital social da Sociedade até 9% de ações representativas do capital social por extinção de ações próprias, delegando no Conselho de Administração, pelo prazo de 18 meses, todos os poderes necessários para, até ao referido limite e até ao número de ações adquiridas ao abrigo de programas de recompra de ações próprias, proceder à fixação do número de ações a extinguir, praticar todos os atos úteis ou necessários para a concretização da redução do capital social da Sociedade e ainda transferir o excesso da "reserva legal" nos capitais próprios da Sociedade, resultante da redução de capital, para a rubrica de "resultados acumulados".

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pelo Conselho de Administração



Paula Amorim

## **ASSEMBLEIA GERAL ANUAL DA GALP ENERGIA, SGPS, S.A.**

**9 DE MAIO DE 2025**

### **PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7 DA ORDEM DO DIA**

#### **Deliberar sobre a Política de remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade**

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 nos termos do artigo 8.º dos Estatutos, a Comissão de Remunerações deliberou propor alterações à política de remunerações ("Política") dos membros dos órgãos sociais da Galp, a submeter à aprovação da Assembleia Geral Anual da Galp de 9 de maio de 2025, em conformidade com o disposto nos artigos 26.º-A a 26.º-C 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 (IPCG), doravante designado por Código de Governo do IPCG.

As alterações propostas consideram alterações aos indicadores relacionados com os indicadores de segurança e de transição energética relevantes para a remuneração variável anual.

Assim, propõe-se a inclusão de um indicador de segurança "Serious Injury & Fatality Potential (SIF-P)" na remuneração variável anual, com um peso de 5% e a concentração da categoria de transição energética nas Emissões Absolutas de CO2 da Galp, com um peso de 10% na remuneração variável anual.

O objetivo das alterações propostas é (i) introduzir um indicador líder de segurança que permita à Galp avaliar potenciais incidentes e implementar medidas preventivas para mitigar a ocorrência de acidentes graves; e (ii) concentrar os esforços de transição energética da Galp nas Emissões Absolutas de CO2 da Galp.

Esta iniciativa visa reforçar o alinhamento do quadro remuneratório dos membros executivos do Conselho de Administração com os interesses de médio e longo prazo da Sociedade, nomeadamente em termos de sustentabilidade ambiental e social.

A proposta inclui ainda a atribuição de poderes à Comissão de Remunerações para ajustar as componentes da remuneração variável e dos LTI's, assegurando que o quadro remuneratório não só reflete a concretização de objectivos-chave, como também defende os princípios de responsabilidade, equidade e alinhamento com os objetivos e valores globais da Sociedade.

Adicionalmente, em caso de cessação voluntária ou involuntária das funções de administrador, a presente proposta confere ainda à Comissão de Remunerações poderes para antecipar a data de pagamento e/ou as condições da remuneração variável, determinar eventuais liquidações ou direitos compensatórios, bem como para estabelecer acordos de não concorrência com os membros executivos do Conselho de Administração (em exercício ou na sequência do termo do mandato), sublinhando o compromisso da Sociedade em manter práticas equitativas e transparentes na gestão das transições de executivos.

Ao atribuir tais poderes à Comissão de Remunerações, a Galp promove um melhor alinhamento da Política de Remuneração com as melhores práticas do sector e dota-a de instrumentos que lhe permitem ajustar a remuneração numa perspetiva mais ampla da situação financeira e não financeira da Sociedade, não necessariamente captada pelos indicadores-chave periodicamente selecionados. Permite também, quando tal se justifique, que a Comissão de Remunerações promova uma transição mais adequada em situações de alteração da composição dos órgãos sociais.

Para uma análise global do tema, encontra-se em anexo à presente proposta a Política de Remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade com as alterações propostas.

A informação sobre a implementação da Política de Remuneração para 2024 e sobre a remuneração individual auferida em 2024 pelos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do Revisor Oficial de Contas e da Mesa da Assembleia Geral encontra-se descrita na Parte II do Relatório Integrado de Gestão - Relatório sobre o Governo da Sociedade.

Lisboa, 7 de abril de 2025

Pela Comissão de Remunerações

## **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 CO<sub>2</sub> 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 Trianual 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 trianual 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 trianual 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 pago 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.