



ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

EDP, S.A.

16 de abril de 2026

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7 DA ORDEM DO DIA

Alteração à Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo

Nos termos e para os efeitos do disposto no número 1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, bem como da secção 7 da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo (“**CAE**”) atualmente em vigor, cumpre à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão (“**CVEN**”) da EDP, S.A. (“**EDP**”), acompanhar a situação da EDP nas matérias relevantes para a determinação da remuneração variável dos membros do CAE e, quando adequado, submeter à aprovação da Assembleia Geral propostas de alteração da política de remuneração dos membros do CAE.

No âmbito do exercício das referidas funções, em reunião realizada no dia 19 de março de 2026, a CVEN deliberou por unanimidade aprovar uma proposta de alteração à Política de Remuneração atualmente em vigor, no sentido de ajustar a forma de determinação das componentes variáveis da remuneração dos membros do CAE, e submeter a mesma à apreciação da Assembleia Geral da EDP a realizar no dia 16 de abril de 2026.

Exposição de Motivos:

A CVEN acompanha a todo o tempo a execução da Política de Remuneração, assegurando-se da sua adequação e, periodicamente, promovendo a sua revisão, desde logo no período que antecede a designação de novos órgãos sociais. No âmbito das suas atividades regulares, a CVEN, solicitou em 2025, à Sodali & Co., um estudo de *benchmarking* de políticas de remuneração. Desse exercício resulta que o limite mínimo global de 85% que consta da Política de Remuneração, limite que é condição de atribuição de remuneração variável, quer anual quer plurianual, não é uma prática comum.

Com efeito, a Política de Remuneração atualmente em vigor exige, por um lado, que o nível de desempenho de um dado objetivo quantitativo deve ser maior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total, e, adicionalmente, condiciona a atribuição de qualquer remuneração variável (quer anual, quer plurianual) a um limiar global mínimo de cumprimento de 85%.

O grau de exigência da atual Política de Remuneração é reforçado pela inclusão do indicador *Total Shareholder Return* (“**TSR**”) na determinação da remuneração variável anual, introduzindo assim, na remuneração de curto prazo, uma métrica altamente sensível à volatilidade do mercado e a fatores externos que estão fora da influência direta da gestão.

Adicionalmente, a análise dos desenvolvimentos mais recentes no mercado evidencia o potencial impacto que fatores externos podem ter nos resultados de desempenho do indicador TSR.

Neste contexto, o desempenho TSR das empresas que compõem o índice *EURO STOXX Utilities* (“**SX6E**”) durante o período de 2024–2025 revelou uma maior dispersão do retorno dos seus componentes refletindo dinâmicas de mercado significativamente distintas entre empresas com maior exposição à energia renovável e aquelas com maior exposição a atividades reguladas.

Tal dispersão é, em parte, explicada pelo aumento da incerteza relativa às políticas públicas no mercado norte-americano para o setor das energias renováveis, a qual teve um impacto relevante no desempenho relativo das empresas expostas a este mercado.

Especificamente, no caso da EDP, o exercício económico de 2024 caracterizou-se por um desempenho operacional globalmente positivo, tendo a maioria dos principais indicadores de desempenho sido alcançada acima das metas previamente definidas. Não obstante, a CVEN verificou igualmente que o indicador anual de remuneração acionista, baseado no TSR, representou um desempenho inferior ao do índice de referência do setor de *utilities*, circunstância que se ficou a dever, em grande medida, a fatores externos e exógenos, como a já referida dispersão.

A utilização do indicador TSR no apuramento da remuneração variável anual dos membros do CAE teve uma interferência desproporcional no resultado global dos indicadores de desempenho relativos ao exercício de 2024, produzindo efeitos desproporcionais na determinação da remuneração variável anual.

Acresce que, após o apuramento dos resultados referentes ao exercício económico de 2025, a CVEN constata que a evolução deste indicador faz com que o patamar mínimo do objetivo global plurianual seja significativamente mais difícil de alcançar. Tal circunstância resulta numa perda de valor dessa componente da remuneração enquanto instrumento de incentivo à administração da EDP, na medida em que impõe níveis de exigência excessivamente elevados para o período remanescente do mandato em curso.

A desproporção do impacto deste indicador na componente variável da remuneração sai reforçada pela natureza conjuntural destes fatores, atento o facto de a dispersão observada se ter reduzido no ano em curso, também pela maior clareza regulatória no mercado norte-americano.

Perante o exposto, a CVEN entende que deve endereçar a perda de eficácia do mecanismo de avaliação de desempenho previsto na Política de Remuneração.

Com base no *benchmark* efetuado e com respeito pelos princípios orientadores da Política de Remuneração, a CVEN entende adequado e suficiente ajustar o limite mínimo para que o indicador remuneração acionista seja considerado, dos atuais 85% para 50%.

A alteração pontual que a CVEN pretende submeter à aprovação da Assembleia Geral não altera as métricas de desempenho nem a filosofia *pay-for-performance* subjacente à Política de Remuneração. Pelo contrário, limita-se a reajustar o limiar mínimo de desempenho aplicável ao indicador TSR, alinhando, assim, as métricas de desempenho dos membros do CAE com o interesse dos acionistas e promovendo uma gestão de risco adequada e rigorosa.

Tendo em conta o impacto que os fatores descritos tiveram no período já decorrido do mandato 2024-2026, entende-se que estas alterações devem ter aplicação para o cálculo das componentes variáveis da remuneração do CAE para todo o mandato em curso.

Com esta proposta, a CVEN pretende assegurar um adequado alinhamento entre os interesses do CAE e os interesses dos acionistas, mantendo o princípio *pay-for-performance* como pilar estruturante da Política de Remuneração, ao mesmo tempo que promove a retenção e motivação dos membros dos órgãos de administração da EDP.

Ao abrigo do disposto no artigo 26º-B do Código dos Valores Mobiliários e do ponto 7 da Política de Remuneração, a CVEN propõe à Assembleia Geral:

Que o limite mínimo de desempenho a considerar para efeitos de determinação da remuneração variável constante do último parágrafo dos pontos 2.2.2 e 2.2.3 da Política de Remuneração, respeitantes, respetivamente, à componente de remuneração variável anual e plurianual, sejam

alterados no sentido de o limiar mínimo respetivo a considerar seja de 50%, apenas no caso do indicador remuneração acionista, passando os referidos parágrafos a ter a seguinte redação:

“O nível de desempenho de um dado objetivo quantitativo deverá ser maior ou igual a 85% para que esse mesmo objetivo seja considerado no cálculo do desempenho total, com exceção do indicador referente à remuneração acionista, para o qual o nível mínimo de desempenho será fixado em 50%, e todos os objetivos quantitativos terão um limite máximo de desempenho de 120%.”



Miguel Pereira Leite

Presidente da CVEN



Fernando Masaveu Herrero

Membro da CVEN



Gonçalo Moura Martins

Membro da CVEN



Sandra Santos

Membro da CVEN



Zili Shao

Membro da CVEN