

---

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DA

COMPASS GÁS E ENERGIA S.A.

Aprovada na reunião do Conselho de Administração  
da Companhia realizada em 10 de agosto de 2023.

## **1. INTRODUÇÃO**

### **1.1. OBJETIVO**

A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas e, conseqüentemente, aplicadas para remuneração dos administradores da Compass Gás e Energia S.A. (“Compass” ou “Companhia”).

Para os fins desta Política, são considerados administradores da Companhia todos os membros estatutários eleitos do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários.

A remuneração global dos administradores deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em assembleia geral, cabendo ao Comitê de Pessoas da Compass recomendar a remuneração individual de cada órgão da administração e ao Conselho de Administração aprová-la.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixada pela assembleia geral que os eleger, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

## **2. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO**

### **2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Todos os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa composta por 12 (doze) parcelas mensais, cujo valor é determinado tendo em vista, entre outros fatores, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, a reputação do profissional e os seus serviços no mercado.

A remuneração de cada um dos conselheiros poderá ser diferenciada, em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como participações em Comitês da Companhia que apoiam o Conselho de Administração.

A remuneração do Conselho de Administração reflete as práticas de mercado, verificadas por meio de pesquisas de remuneração periódicas, realizadas por consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte da Companhia.

Os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus ao recebimento de remuneração variável de curto e longo prazo, calculada tendo como parâmetro os resultados esperados nos nossos planos estratégicos e de negócios, conforme aprovado pelo nosso Conselho de Administração.

### **2.2. DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

A remuneração da Diretoria Estatutária é composta por elementos fixos e variáveis.

#### **2.2.1. REMUNERAÇÃO FIXA**

Todos os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a uma remuneração composta por 12 (doze) parcelas fixas mensais, respeitados eventuais encargos legais, cujo valor é determinado tendo em vista, entre outros fatores, o nível de complexidade e às responsabilidades inerentes à função exercida em comparação com as práticas de mercado de empresas do mesmo porte da Companhia.

#### **2.2.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A Diretoria Estatutária também faz jus ao recebimento de remuneração variável de curto e longo prazo. A remuneração variável é calculada tendo como parâmetro os resultados esperados nos planos estratégicos e de negócios da Companhia, conforme aprovado pelo Conselho de Administração.

#### **(A) REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO PRAZO**

No curto prazo, a remuneração variável da Companhia é determinada por múltiplos salariais que poderão ser alavancados pelo desempenho individual, da Companhia e/ou de suas empresas controladas.

Os principais elementos de avaliação de desempenho da Companhia estão descritos abaixo. Cabe ressaltar que o peso de cada um dos elementos é influenciado pela área de atuação da Companhia, sempre garantindo que as metas relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente tenham peso relevante.

- Crescimento sustentável dos negócios - a métrica deve ser uma combinação entre crescimento de volume/penetração de mercado, avaliando o ambiente competitivo, bem como margens operacionais, de forma que o crescimento apresentado esteja alinhado a retornos mínimos estabelecidos, medidos conforme os parâmetros listados abaixo:

- EBITDA;
- Geração de caixa; e
- Retorno sobre capital investido.

- Excelência operacional - a métrica deve ser estabelecida mediante comparação com benchmarks locais e internacionais, buscando sempre medir a eficácia dos processos, podendo sofrer ajustes a depender das particularidades do negócio:

- Melhoria contínua dos processos; e
- Controle das despesas administrativas.

A avaliação de desempenho individual é composta por metas financeiras e de sustentabilidade (saúde, segurança das pessoas e das operações e meio ambiente), projetos, elementos comportamentais e de atitude, bem como pelo compromisso com formação da sucessão e desenvolvimento de pessoas, alinhadas às diretrizes definidas pelo Comitê de Pessoas, e pela aderência aos compromissos com o desenvolvimento sustentável aprovados pelo Conselho de Administração da Companhia e em conformidade às melhores práticas do mercado de seu ramo de atuação.

Eventualmente, Diretores Estatutários poderão fazer jus ao recebimento de bônus por êxito em atuação em projetos específicos relevantes para a Companhia, o que deverá ser aprovado pelo Comitê de Pessoas.

O executivo será elegível para o recebimento dessa remuneração variável de forma *pro-rata* pelo período em que exerceu a função no ano e verificados o atingimento dos demais requisitos (itens do PPR).

## **(B) REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE LONGO PRAZO**

Os membros da Diretoria Estatutária também podem ser elegíveis a participar de planos de incentivo de longo prazo, com remuneração baseada em ações, incluindo opções ou outras modalidades e instrumentos que vierem a ser estabelecidos pela Companhia.

O desenho dos incentivos de longo prazo, com remuneração baseada em ações, visa gerar incentivos concretos para a atração, motivação e retenção dos diretores, além de alinhar seus interesses aos interesses dos acionistas e aos objetivos estratégicos da Companhia, de modo a maximizar a criação de valor no longo prazo.

Os planos de incentivo de longo prazo, com remuneração baseada em ações, incluindo opções ou outras modalidades e instrumentos que vierem a ser estabelecidos pela Companhia terão seus regramentos definidos em documentos específicos, a serem submetidos à aprovação dos acionistas em assembleia geral.

Caso seja identificado fraude, o Conselho de Administração poderá avaliar a adoção de medidas judiciais que sejam cabíveis e/ou necessárias, conforme o caso, para reparar a Companhia por eventuais prejuízos sofridos em decorrência de atos, ações e/ou omissões praticadas pelo participante no exercício de suas funções (*clawback*).

### **2.2.3. BENEFÍCIOS**

Os Diretores Estatutários fazem jus ao recebimento de benefícios diretos e indiretos, tais como assistência médica e odontológica, seguro de vida e *check up* executivo, além de plano de previdência.

Em caso de desligamento do participante, este poderá continuar participando do plano de Previdência, resgatar seus recursos ou portá-los para outra entidade de previdência complementar.

### **2.3. CONSELHO FISCAL**

A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal é fixada anualmente pela assembleia geral que os elege, observado que não há previsão de qualquer natureza de remuneração variável para tais membros.

A remuneração anual do Conselho Fiscal é composta por 12 (doze) parcelas fixas mensais, na forma de honorários globais. A definição da remuneração dos conselheiros fiscais considera a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e a qualificação necessárias ao exercício da função.

### **2.4. COMITÊS**

A Companhia possui atualmente um comitê estatutário, a saber, o Comitê de Auditoria.

Os membros do Comitê de Auditoria e dos comitês não estatutários poderão ter direito a uma remuneração fixa, especificamente com relação aos serviços prestados na qualidade de membros de comitês, a ser determinado pelo Conselho de Administração. Ademais, também poderão fazer jus ao recebimento de uma remuneração variável de curto e longo prazo, calculada tendo como parâmetro os resultados esperados nos nossos planos estratégicos e de negócios, conforme aprovado pelo nosso Conselho de Administração.

## **3. REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO**

A Companhia procura manter a competitividade e atualidade de sua prática de remuneração. Para tanto, realiza periodicamente pesquisas de mercado, com o apoio de consultorias especializadas, comparando suas práticas às de outras empresas de referência no mercado do mesmo porte da Companhia. Eventualmente, são realizadas pesquisas específicas para determinadas posições-chave, conselhos e comitês, visando tornar ainda mais precisa as análises.

Os resultados de tais pesquisas, assim como os acordos coletivos firmados entre a Companhia e sindicato servem de base para os estudos de atualização dos valores, múltiplos de salário, benefícios e políticas de remuneração.

Paralelamente, a Companhia busca ajustar a distribuição do montante global da remuneração entre componentes fixos e variáveis, para garantir o alinhamento entre os interesses dos executivos e dos acionistas, a curto e longo prazo.

## **4. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO QUE SÃO LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO NA DETERMINAÇÃO DE CADA ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO**

Todos os elementos da remuneração dos administradores da Companhia fortalecem o alinhamento entre os interesses destes com os dos acionistas da Companhia.

O elemento fixo da remuneração dos administradores é determinado em função da complexidade e nível de responsabilidade das funções exercidas na Companhia e da prática de mercado.

Na remuneração variável de curto prazo, para garantir a diferenciação e a meritocracia, são também levados em conta indicadores individuais de desempenho, sendo estes em parte comportamentais, e, em parte, atrelados a metas financeiras e projetos.

Por sua vez, o pagamento da remuneração variável de longo prazo, leva em conta a performance individual dos elegíveis e o desempenho das ações da Companhia no mercado de capitais.

## **5. DISPOSIÇÕES GERAIS**

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores Estatutários, membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membros dos Comitês Estatutários ou outros empregados da Companhia, ou como concessão de direito de permanecer como funcionário, Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro do Comitê Estatutário, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de um Comitê Estatutário o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

### **5.1. MODIFICAÇÕES**

A Companhia também se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

### **5.2. CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Pessoas tal responsabilidade.

\* \* \*