



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA AUREN ENERGIA S.A.

1. OBJETIVO

A Política de Remuneração e Avaliação dos Administradores da Auren Energia S.A. (“Política” e “Companhia”) tem por objetivo estabelecer a estratégia geral de remuneração dos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento estatutários e da Diretoria da Companhia, de forma adequada e alinhada às melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa.

A presente Política visa, ainda, estabelecer as diretrizes para a avaliação dos Administradores e dos Órgãos da Companhia, de acordo com o desempenho e as entregas realizadas, contribuições estratégicas de curto, médio e longo prazos frente à perenidade dos negócios e à sustentabilidade empresarial (por exemplo, nas dimensões *ESG – Environmental, Social and Governance*), conforme os parâmetros de mercado, valores da Companhia e os interesses dos acionistas.

Direciona também a atração e retenção de profissionais qualificados, com as competências e valores requeridos pela Companhia, observados os limites e riscos adequados.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia (em conjunto, “Órgãos da Companhia”).

As subsidiárias da Companhia deverão observar esta Política podendo adequá-la a seu porte e complexidade, sem afastar, contudo, as premissas para a remuneração dos Administradores e, quando for o caso, de outros colaboradores, bem como as regras de conflito de interesses.

3. REFERÊNCIAS

Esta Política faz referência aos documentos listados abaixo, devendo observá-los quando oportuno:

- Lei nº 6.404 de 15 de novembro de 1976 (“Lei das S.A.”);
- Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas;
- Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC;
- Regimento interno do Conselho de Administração;
- Regimento interno do Comitê de Auditoria Estatutário;
- Política de Incentivo de Longo Prazo – ILP.

4. DEFINIÇÕES

• **Área de Pessoas e Comunicação:** é a área responsável por assessorar o Conselho de Administração e outros órgãos de governança, conforme aplicável, em atividades relacionadas à definição da remuneração e avaliação da Administração.

• **Administradores:** Para fins dessa política, consideram-se como Administradores os membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria da Companhia.



- **Conselho de Administração:** O Conselho de Administração é o órgão de deliberação colegiada responsável pela definição da estratégia de negócios, cuja missão consiste em zelar pela proteção da Companhia e geração de valor, pela maximização do retorno do investimento, com destaque para a excelência operacional e a sustentabilidade empresarial.
- **Comitê de Auditoria Estatutário (“Comitê de Auditoria” ou “CAE”):** O Comitê de Auditoria é um órgão técnico de auxílio permanente ao Conselho de Administração e independente, de caráter consultivo, que se reporta ao Conselho de Administração e tem por finalidade assessorar no que concerne ao exercício das suas funções de auditoria e supervisão (i) dos processos de apresentação de relatórios contábeis e financeiros; (ii) dos processos de controles internos, avaliação e monitoramento de riscos e gerenciamento de compliance; (iii) das atividades dos auditores internos e auditores externos independentes; e (iv) dos assuntos pertinentes ao código de ética. Dentre as atividades do CAE está a avaliação e o monitoramento de exposições de risco da Companhia, podendo referido órgão requerer informações sobre a remuneração da Administração.
- **Diretoria Estatutária (“Diretoria”):** A Diretoria da Companhia tem como principal objetivo implementar a estratégia de negócios definida pelo Conselho de Administração e fazer com que a Companhia cumpra seu objetivo e sua função social. A Diretoria deve viabilizar e disseminar os propósitos, princípios e valores da Companhia por meio dos processos, sistemas, políticas e atividades corporativas.
- **Remuneração:** Define-se remuneração como todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados ou pela rescisão do contrato de trabalho.
- **Remuneração Fixa:** define-se como remuneração fixa a remuneração base, paga mensalmente e sujeita à dedução/retenção de todos os tributos e encargos sociais e trabalhistas aplicáveis nos termos da legislação brasileira aplicável.
- **Incentivo de Curto Prazo – ICP:** define-se como ICP a parcela da remuneração calculada e paga anualmente, com base no desempenho e resultados atingidos no exercício anterior, e que permite à Companhia premiar o alcance e superação de metas financeiras e estratégicas do negócio, fortalecer e renovar o comprometimento da Administração quanto à sustentabilidade do negócio.
- **Incentivo de Longo Prazo – ILP:** conforme estabelecido na Política de Incentivo de Longo Prazo – ILP da Companhia, define-se como utilização de bônus de longo prazo com liquidação em caixa, seguindo valores pré-estabelecidos, atrelado ao desempenho e geração de valor da Companhia.
- **Remuneração Total:** define-se como a remuneração total recebida pelo Administrador composta por necessariamente pelos componentes da Remuneração Fixa, podendo ser acrescida por outros dois componentes de remuneração variável: Incentivo de Curto Prazo – ICP e Incentivo de Longo Prazo - ILP, a depender da elegibilidade de cada administrador.

5. DIRETRIZES

5.1. Premissas para a Remuneração dos Administradores

A Companhia reconhece a relevância da estrutura de remuneração de seus Administradores para atrair, reter e incentivar executivos talentosos e alinhados à sua estratégia de negócio, valores, cultura organizacional e aspectos socioambientais.



Dessa forma, o modelo de remuneração da Companhia deve ser baseado nas seguintes características:

- (i)** considerar as atribuições, experiência profissional, abrangência e complexidade das funções desempenhadas e aplicação das competências requeridas no contexto da Companhia;
- (ii)** manter incentivos necessários e recompensar o desempenho dos Administradores, face ao atingimento de metas individuais e da Companhia e os resultados apresentados alinhados à estratégia de negócios;
- (iii)** valorizar o reconhecimento de resultados superiores e desempenhos diferenciados;
- (iv)** gerir a remuneração de acordo com o planejamento estratégico definido pela Companhia, considerando os custos e os riscos envolvidos e componentes anuais e plurianuais para avaliação de desempenho e remuneração;
- (v)** considerar o nível de exposição da Companhia a riscos decorrentes das decisões operacionais, de forma a incentivar os administradores a buscarem resultados que sejam percebidos também no médio e longo prazos;
- (vi)** preservar os interesses dos acionistas na geração de valor sustentável e na perenidade da Companhia, não somente no desempenho obtido, mas também na forma de alcance dos resultados, tendo como parâmetros os valores e a cultura da Companhia e as diretrizes definidas no Código de Ética, a busca por alta performance, a observância a Leis, Regulamentos e demais documentos de governança da Companhia;
- (vii)** considerar, na metodologia da definição da remuneração e em sua atribuição, o desenvolvimento de um ambiente que fortaleça o engajamento, o clima organizacional, o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe, bem como critérios e indicadores relacionados ao desempenho socioambiental da Companhia, à saúde e segurança dos profissionais, à diversidade e inclusão e ao combate de qualquer tipo assédio ou discriminação (de cor, raça, credo, gênero, orientação sexual ou faixa etária) e qualquer forma de trabalho degradante (infantil, forçado, que envolva abusos físicos ou psicológicos etc.);
- (viii)** considerar critérios e indicadores relacionados ao desempenho socioambiental da Companhia;
- (ix)** buscar o alinhamento da Companhia às melhores práticas de mercado, de forma a mantê-la em posição competitiva e sustentável em relação a variações do ambiente externo e às empresas de porte e segmento, em sua maioria, comparáveis à Companhia;
- (x)** estabelecer e implementar processos, métodos e métricas para a definição de estratégias de remuneração e gestão de desempenho (performance/metapas) da Companhia; e
- (xi)** considerar os pontos de vista dos acionistas ao avaliar e recomendar alterações ou medidas relacionadas à Política de Remuneração da Diretoria Executiva. A Companhia está comprometida em se envolver e se comunicar regular e proativamente com os acionistas e organizações representativas dos investidores nas questões de remuneração e governança.

5.2. Componentes da Remuneração

- (i)** Todos os Administradores serão remunerados, sem exceção, pela própria Companhia.



(ii) A critério do próprio Administrador, este poderá renunciar ao recebimento de remuneração, por meio de termo de renúncia, apresentado no momento de sua posse ou mediante consignação da referida renúncia na ata de sua eleição.

(iii) Além dos componentes da remuneração descritos abaixo, os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento serão reembolsados de todas as despesas de locomoção, de estadia, bem como de outras despesas eventualmente incorridas para o desempenho de suas funções.

(iv) Os modelos de remuneração dos Administradores devem ser baseados em componentes e critérios que garantam padrões justos de reconhecimento, devendo considerar práticas de mercado e os componentes descritos abaixo.

5.2.1. Remuneração Fixa

O objetivo desse componente da remuneração é reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente. Assim, a Companhia poderá definir faixas de remuneração para cada posição, tendo em vista o nível de maturidade do Administrador, sua experiência profissional, a abrangência e complexidade das funções desempenhadas, e a aplicação das competências requeridas no contexto da organização e na solução de problemas, e o desempenho no ano anterior

Os níveis de remuneração fixa devem ser revisados anualmente e balizados com pesquisas independentes de consultorias especializadas. Nessas pesquisas, devem ser analisados grupos representativos de empresas que atuam no país e que reflitam características de correlação com o momento da Companhia, tais como: (i) porte similar ao da Companhia; (ii) práticas de remuneração consistentes e consolidadas; e (iii) métricas de avaliação condizentes com o setor de energia e outros correlatos alinhados com a plano estratégico da companhia.

A Companhia poderá convidar seus empregados para participarem de Grupos de Trabalho, Comissões e Fóruns Internos para atender seus objetivos operacionais. Esses empregados já recebem remuneração de acordo com suas respectivas funções e cargos. Não existirá remuneração adicional pela participação nesses grupos promovidos pela Companhia.

5.2.2. Incentivo de Curto Prazo - ICP

Consiste em pagamento baseado em objetivos definidos (metas) e aprovados previamente pelo Conselho de Administração. O valor potencial de ICP a ser pago anualmente a cada Administrador elegível é baseado em múltiplos de cada pagamento mensal da remuneração fixa, de acordo com o atingimento das metas submetidas à aprovação do Conselho de Administração ao final do ciclo.

Caso o administrador se desligue da Companhia antes do encerramento do período concedido para o cumprimento das metas e/ou requisitos que balizarão o valor a ser pago como incentivo de curto prazo, este administrador poderá não ter direito à qualquer parcela do incentivo de curto prazo ou poderá ter seu incentivo de curto prazo reduzido proporcionalmente, conforme normativo interno da Companhia que dispõe sobre os critérios da incentivo de curto prazo.

5.2.3. Incentivo de longo prazo – ILP

O ILP objetiva reforçar a retenção dos executivos, garantindo a competitividade da remuneração frente ao mercado, alinhando seus interesses com os dos acionistas na criação de valor e fortalecendo e renovando o comprometimento de longo prazo com a sustentabilidade do negócio.



As eventuais outorgas de ILP deverão ser aprovadas em reunião do Conselho de Administração, que fixará os administradores elegíveis e respectivas condições de outorga em acordo com política específica.

5.2.4. Benefícios

Tem como objetivo complementar benefícios da assistência social pública e dar segurança aos executivos e seus familiares dentro das práticas usuais de mercado. Aos Diretores são concedidos os seguintes benefícios: (i) plano de saúde; (ii) previdência privada; (iii) seguro de vida; (iv) refeição ou alimentação; e (v) check-up médico, conforme normativos internos da Companhia.

5.2.5. Cessação do cargo

Após a cessação dos mandatos dos Diretores, o Conselho de Administração poderá, a seu critério, conceder benefícios motivados pela cessação de cargos específicos para esses Diretores, observada a remuneração global aprovada em Assembleia Geral Ordinária.

Os membros da Diretoria que se desligarem do cargo (por renúncia, destituição ou término do mandato) poderão, a critério do Conselho de Administração, fazer jus ao recebimento de um montante em contrapartida à obrigação de não concorrência, não solicitação e uso de informações confidenciais, comprometendo-se e obrigando-se a não concorrer com a Companhia e a não prestar serviços a seus concorrentes pelo prazo acordado com a Companhia.

5.3. Remuneração dos Administradores

Abaixo, seguem os componentes da remuneração de cada membro dos órgãos de governança, observado que:

- (i) os membros do Conselho de Administração que também sejam membros da Diretoria farão jus exclusivamente à remuneração na qualidade de Diretores;
- (ii) os Diretores que participarem dos Comitês de Assessoramento não farão jus a qualquer remuneração adicional; e
- (iii) os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, incluindo o Comitê de Auditoria, que acumulem funções no Conselho de Administração da Companhia deverão receber, cumulativamente, os honorários correspondentes ao exercício de cargo como membro do Conselho de Administração e como membro do comitê, salvo se diversamente deliberado e aprovado em reunião do Conselho de Administração.

5.3.1. Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração devem fazer jus a uma remuneração fixa mensal, a título de honorários, perfazendo 12 (doze) parcelas iguais durante o exercício social, sendo vedada a remuneração baseada em participação em reuniões.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração deve ser proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo. Conseqüentemente, a remuneração de cada conselheiro poderá ser distinta em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas como, por exemplo, as atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo de Presidente ou Vice-presidente do Conselho de Administração ou ainda a participação em Comitês de Assessoramento.

Os membros do Conselho de Administração não receberão remuneração variável de qualquer tipo ou farão jus à Benefícios.

5.3.2. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração



Os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, incluindo o Comitê de Auditoria, receberão remuneração fixa mensal, a título de honorários, paga em 12 (doze) parcelas iguais durante o exercício social.

O valor da remuneração de cada membro deve ser compatível com suas responsabilidades, seu tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional, além do valor de seus honorários no mercado.

O Coordenador ou Presidente dos Comitês de Assessoramento poderão receber remuneração diferenciada em função de suas responsabilidades e competências adicionais na coordenação dos respectivos órgãos.

Os membros dos Comitês de Assessoramento não receberão remuneração variável de qualquer tipo ou farão jus à Benefícios.

5.3.3. Diretoria

A remuneração total da Diretoria Estatutária deve ser composta por 4 elementos:

(i) **Remuneração Fixa:** os Diretores farão jus a uma remuneração fixa mensal perfazendo 13 (treze) parcelas iguais durante o exercício social, cujo valor poderá variar a depender das responsabilidades e atribuições, conforme esta Política.

(ii) **Incentivo de Curto Prazo:** Diretamente vinculada ao conceito de participação nos resultados, na qual deve ser definido um ou mais alvos (targets), sendo que o resultado atingido deve ser ponderado entre as metas mínimo e superação.

(iii) **Incentivo de Longo Prazo:** Utilização de mecanismos de bonificação de longo prazo, com liquidação em caixa, atrelado ao alcance de indicadores e metas a valores pré-estabelecidos.

(iv) **Benefícios:** Conforme mencionado no item 5.2.4 acima, podendo ser ajustado de acordo com práticas de mercado.

A remuneração não inclui possíveis mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos a entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a Companhia e que não estejam previstas como metas previamente aprovadas pelo Conselho de Administração. Caso seja aplicável, tais mecanismos devem ser aprovados pelo Conselho de Administração.

5.4. Processo de Definição da Remuneração dos Administradores

Os montantes da remuneração dos membros do Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria devem ser propostos primeiramente pela área de Pessoas e Comunicação e Diretor Presidente, sendo analisado em Reunião do Conselho de Administração, conforme as disposições e por fim submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas, nos termos da legislação aplicável.

Para isso, a área de Pessoas e Comunicação da Companhia é incumbida de realizar o levantamento anual de dados de remuneração de mercado, com base em pesquisas obtidas de forma independente, por meio, inclusive, da contratação de consultorias especializadas. Tais consultorias deverão avaliar empresas com políticas estruturadas de remuneração e boas práticas na gestão do capital humano, com condições adequadas de emprego em todos os níveis organizacionais e que estabeleçam os elementos que compõem a remuneração mediante pesquisas salariais.



A área de Pessoas e Comunicação, então, analisa as pesquisas de mercado e outros elementos para a definição da remuneração, como cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a remuneração aplicável aos membros da Administração, e encaminha sugestões ao Conselho de Administração, que elaborará proposta de remuneração a ser submetida à Assembleia Geral de Acionistas.

Vale ressaltar que, não obstante a Assembleia Geral de Acionistas deva deliberar sobre a proposta da administração para a remuneração dos Administradores para o exercício social corrente, fixando a remuneração global da Administração, o Conselho de Administração já deverá elaborar uma proposta de atribuição da remuneração a cada órgão de governança, prestando informações, conforme exigido pelo artigo 13, I da Resolução CVM nº 81, de 29 de março de 2022, nos moldes indicados pelo item 13 do Formulário de Referência.

Posteriormente à aprovação do montante global da remuneração em Assembleia Geral, competirá ao Conselho de Administração efetuar, com base nas informações já prestadas no item 13 do Formulário de Referência, apresentado junto à proposta da administração, a fixação da remuneração por órgão de governança e individual dos Administradores da Companhia.

Em relação à Diretoria, os programas e níveis de remuneração individual são definidos pela área de Pessoas e Comunicação, com base nesta Política e considerando, ainda, pesquisas de remuneração de mercado, as metas e resultados acordados no exercício anterior, o desempenho individual e aspectos como habilidades, conhecimentos, experiência e potencial de crescimento e sucessão, bem como retenção do profissional. A área de Pessoas e Comunicação encaminha, então, suas recomendações para a definição da remuneração individual dos Diretores e do Diretor Presidente para aprovação do Conselho de Administração.

A Companhia deverá zelar para que o montante da remuneração global não seja alterado durante o exercício social, devendo ser obedecidos os limites aprovados pela Assembleia Geral dos Acionistas. O Conselho de Administração poderá alterar a composição da remuneração total por meio do balanceamento de cada componente da remuneração, devendo, contudo, observar o montante global.

5.4.1. Atribuição da Remuneração

A atribuição da remuneração deverá ser compatível com a gestão de riscos da Companhia e formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis aprovados pelo Conselho de Administração da Companhia nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas pela Companhia e incentivar a tomada de decisão de forma diligente pelos órgãos de governança.

Os membros indicados pela Companhia a cargos em órgão de governança nas sociedades controladas e coligadas da Companhia não farão jus à remuneração pela sua atuação como membro nos referidos órgãos. Na hipótese de as sociedades controladas e coligadas remunerarem seus membros dos órgãos de governança, os membros indicados pela companhia e que forem também seus colaboradores deverão renunciar à referida remuneração.

5.4.2. Definição de metas

A definição de metas deverá refletir o planejamento estratégico da Companhia e os papéis a serem desempenhados pelos Diretores, no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, da declaração dos valores da Companhia e das estratégias, políticas e metas relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais.

Dentre as metas a serem perseguidas pelos Diretores da Companhia estão:

- (i) Metas relacionadas a indicadores financeiros, tais como, mas não se limitando a:
 - evolução do EBTIDA;

- geração de caixa livre;
 - resultado líquido da Companhia;
 - crescimento (earnings per share);
 - remuneração do acionista (total shareholder return);
 - solidez de balanço, e
 - eficiência operacional.
- (ii) Metas relacionadas a indicadores não financeiros, tais como, mas não se limitando a:
- o alcance de objetivos corporativos;
 - resultados operacionais;
 - Indicadores sociais, ambientais e de governança corporativa;
 - desempenho no estudo anual do clima dos colaboradores;
 - desempenho no índice de satisfação dos clientes;
 - resultados de saúde e segurança; e
 - redução de emissões (mitigação) e/ou dos riscos e oportunidades relacionadas à mudança do clima organizacional.

O conjunto de metas a ser perseguido por cada Diretor, conforme aplicável, é composto por metas coletivas da Companhia, dos negócios e por metas individuais. É anualmente estabelecido e aprovado pelo Conselho de Administração, com o apoio da área de Pessoas e Comunicação, a partir de desdobramentos das diretrizes estratégicas e orçamentárias da Companhia, de modo a refletir mudanças na estratégia e planejamento de resultados da Companhia.

O acompanhamento do atendimento das metas é realizado pela área de Pessoas e Comunicação e apresentado semestralmente ao Conselho de Administração, garantindo que o resultado ao final do ciclo seja coerente, meritocrático e alinhado aos objetivos da Companhia.

Ao final do ciclo, os resultados das metas são apurados e submetidos à aprovação do Conselho de Administração, por meio do processo de avaliação da Administração.

5.5. Avaliação dos Administradores

A avaliação terá por objetivo, além da definição da remuneração, a identificação dos pontos fortes e dos de melhoria dos órgãos de governança, como órgãos colegiados, e de cada membro, individualmente.

Os resultados do Processo de Avaliação do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria, como colegiado, serão tabulados e apresentados pelo Presidente do Conselho de Administração, resguardada a confidencialidade das informações prestadas pelos participantes do processo de Avaliação.

O resultado da avaliação deverá ser utilizado para a adoção de medidas de aprimoramento da atuação dos órgãos de governança, especialmente no que diz respeito ao seu desempenho quanto a tópicos econômicos, ambientais e sociais, incluindo mudanças em sua composição e em práticas organizacionais.

O Presidente do Conselho de Administração deverá fornecer ao Diretor de Relações com Investidores as informações pertinentes relativas ao Processo de Avaliação para fins das divulgações requeridas nos termos das normas e regulamentações aplicáveis à Companhia.



5.5.1. Metodologia

A metodologia da avaliação é proposta pela área de Pessoas e Comunicação e validada pelo Conselho de Administração, que poderá solicitar a participação de especialistas externos.

Inobstante a definição da metodologia da avaliação ser estabelecida conforme acima, esta deverá considerar, no mínimo, as características e responsabilidades específicas de cada Órgão da Administração e de seus membros, buscando, assim, alcançar um alto nível de especialização durante a avaliação, e, conforme aplicável, a critério do Presidente do Conselho de Administração, poderá considerar, dentre outros fatores:

- (i) a assiduidade do membro do Órgão da Administração, sua participação no exame e debate das matérias discutidas, bem como sua contribuição ao processo decisório, conforme aplicável;
- (ii) o comprometimento do membro do Órgão da Administração com o exercício de suas funções;
- (iii) o atingimento de metas de desempenho, financeiras e não financeiras;
- (iv) o alinhamento com a cultura, princípios e objetivos da Companhia;
- (v) a isenção e independência na atuação;
- (vi) a avaliação da qualificação técnica e/ou de competências e habilidades;
- (vii) a adequação do número de membros do Órgão da Administração;
- (viii) a amplitude de conhecimentos, experiências, comportamentos e aspectos culturais;
- (ix) a diversidade de gênero, faixa etária e representantes minorizados dos membros do Conselho Administrativo;
e
- (x) a identificação de pontos para melhoria e de ações corretivas aplicadas.

Dentre as matérias avaliadas, além do atendimento das metas pré-estabelecidas, estão a assiduidade no exame e no debate das matérias discutidas, a contribuição ativa no processo decisório, e o comprometimento com o exercício das suas funções, bem como quais são os principais pontos identificados para a melhoria do órgão e as ações corretivas implementadas.

Ao realizar a avaliação dos Administradores, o Conselho de Administração deverá analisar os impactos, riscos e oportunidades derivados dos tópicos econômicos, ambientais e sociais, especialmente os utilizados para a definição das metas, e identificar pontos de melhoria e ações corretivas divulgando suas conclusões em seu Relatório de Administração, sempre de forma consolidada.

Os dados qualitativos relativos à avaliação de cada um dos Órgãos da Administração e de seus respectivos membros serão consolidados e os resultados serão apresentados e analisados pelo Conselho de Administração, que definirá plano de ação para eventual melhoria.

5.5.2. Avaliação do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento

A condução do processo de avaliação do Conselho de Administração terá como princípio a análise do desempenho do órgão, como colegiado, bem como de seus membros, individualmente considerados. A mesma análise deverá ser realizada em relação aos Comitês de Assessoramento.

A condução da avaliação do Conselho de Administração será realizada pelo Presidente do órgão e a dos Comitês de Assessoramento pelos seus respectivos Presidentes ou Coordenadores, devendo o resultado ser apresentado para aprovação pelo Conselho de Administração, ocorrendo uma vez por mandato.

5.5.3. Avaliação dos Diretores

O Diretor Presidente e a Diretoria deverão ser avaliados, anualmente, com base no atingimento das metas de desempenho definidas pelo Conselho de Administração, bem como demais requisitos estabelecidos para a função.

O Diretor Presidente será avaliado em processo formal conduzido pelo Conselho de Administração, que poderá ser assessorado pela Área de Pessoas e Comunicação. Os demais Diretores serão avaliados pelo Diretor Presidente, com o apoio da Área de Pessoas e Comunicação e os resultados da avaliação, incluindo as proposições do Diretor Presidente quanto a metas a serem acordadas e à permanência, à promoção ou ao desligamento dos executivos nos respectivos cargos deverão ser apresentados, discutidos e aprovados pelo Conselho de Administração.

5.6. Cláusula MALUS

A regra de *Malus* é aplicável no caso de eventos ou fatos extraordinários de excepcional gravidade e com evidentes impactos no valor de mercado e/ou reputação da Companhia, e cujas causas tenham sido originadas durante o período de gestão do executivo.

Tais situações extremas incluem, mas não se limitam, aos seguintes casos: fraude, ou conduta ilegal pelo executivo, ocorrência de eventos catastróficos em termos ambientais ou de saúde e segurança que afetem a reputação da Companhia ou de controladas da Companhia, e a ocorrência de quaisquer eventos extraordinários, decorrentes da ação do executivo, e que causem impactos negativos relevante sobre o valor de mercado da Companhia.

A regra de *Malus* poderá ser aplicada sobre o pagamento da remuneração variável de cada administrador, que poderá ser reduzida parcial ou integralmente por deliberação do Conselho de Administração com o apoio da área de Pessoas e Comunicação. da Área de Pessoas.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. Assembleia Geral

Compete à Assembleia Geral da Companhia, sem prejuízo das demais atribuições estabelecidas em lei e nas normas aplicáveis e no Estatuto Social da Companhia, mediante proposta elaborada pelo Conselho de Administração, nos termos da legislação e desta Política, fixar a remuneração global dos Administradores da Companhia. Também, conforme aplicável, caberá à Assembleia Geral da Companhia aprovar eventuais planos de remuneração baseado em ações de emissão desta.

6.2. Conselho de Administração

Além das demais atribuições impostas pela legislação e normas aplicáveis, pelo Estatuto Social da Companhia, bem como nas políticas e práticas da Companhia aprovadas pelo Conselho de Administração, compete ao Conselho de Administração:

- (i) fixar a orientação geral dos negócios da Companhia de modo a viabilizar uma estratégia de gestão de pessoas visando à competitividade e à sustentabilidade do negócio da Companhia;
- (ii) fixar o limite de exposição ao risco inclusive quanto a práticas de remuneração;
- (iii) propor a remuneração global da Administração a ser aprovada em Assembleia Geral;



- (iv) propor a remuneração por órgão da Administração a ser encaminhada na proposta da Administração para a deliberação em Assembleia Geral;
- (v) propor a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria;
- (vi) estabelecer as metas financeiras e não financeiras para a participação nos lucros a ser atribuída aos Diretores da Companhia;
- (vii) conduzir o processo de avaliação do Conselho de Administração, do Diretor Presidente e validar a avaliação da Diretoria;
- (viii) aprovar qualquer contrato a ser celebrado entre a Companhia e qualquer diretor estatutário que contemple o pagamento de valores a título de compensação ou indenização, em razão do desligamento voluntário ou involuntário do diretor ou de qualquer outro evento similar; e
- (ix) aprovar e revisar esta Política e suas alterações para adequá-la à sua finalidade e às necessidades da Companhia.

6.3. Área de Pessoas e Comunicação

- (i) realizar o levantamento anual de dados de remuneração de mercado;
- (ii) analisar as pesquisas de mercado e outros elementos para a definição da remuneração, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas similares à Companhia, propondo os ajustes necessários;
- (iii) encaminhar sugestões de remuneração ao Conselho de Administração, que elaborará proposta a ser submetida à Assembleia Geral;
- (iv) sugerir ao Conselho de Administração a remuneração individual de seus membros e os programas e níveis de remuneração individual da Diretoria;
- (v) apoiar o Conselho de Administração na definição das metas a serem perseguidas pelos Administradores;
- (vi) acompanhar o atendimento das metas e apresentar o assunto ao Conselho de Administração;
- (vii) apoiar o Conselho de Administração na definição da metodologia e abrangência da avaliação dos Administradores; e
- (viii) apoiar o Conselho de Administração na avaliação do órgão, de seus membros individualmente considerados, do Diretor Presidente, da Diretoria e dos Diretores, conforme aplicável; e
- (ix) supervisionar a implementação e a operacionalização da Política de Remuneração de Administradores, sugerindo aprimoramentos ao Conselho de Administração.

7. AUSÊNCIA DE INTERFERÊNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO OU PERMANÊNCIA NO CARGO

Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos diretores, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como empregado, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro



do Comitê, ou 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, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração 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.

8. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e irá vigorar por prazo indeterminado, podendo ser modificada a qualquer tempo, desde que aprovada pelo Conselho de Administração.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

*_*_*

[Documento aprovado em Reunião do Conselho de Administração realizada em 19 de dezembro de 2022]