REVISÃO E APROVAÇÃO

Esta Política foi aprovada em Reunião do Conselho de Administração da ENEVA, realizada em 20/03/2025, e qualquer alteração ou revisão deverá ser a ela submetida.

Revisão	Data	Descrição das Atualizações
00	31/01/2019	Criação do documento.
01	02/09/2021	Revisão do documento.
02	20/03/2025	Revisão do documento: Item 5.1– alteração na divulgação do indicador de posicionamento salarial; Item 6.3- Registrar alterações nos programas de Incentivo de Longo Prazo.

Elaboração	Revisão	Aprovação
João Antonio Coordenador de Remuneração	**Ricardo Reis** Diretor de Recursos Humanos, Saúde e Segurança e Meio Ambiente **Rodrigo Bayma** Gerente de Remuneração, Benefícios e Compliance de Recursos Humanos	**Diretoria Executiva** **Conselho de Administração**

ÍNDICE

1. OBJETIVO 3

2. APLICAÇÃO 3

3. REFERÊNCIAS 3

4. DEFINIÇÕES 3

5. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES 4

6. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO 6

7. DISPOSIÇÕES GERAIS 8

1. OBJETIVO

A Política de Remuneração da Eneva tem por objetivo propiciar uma remuneração competitiva com relação ao mercado, capaz de atrair, motivar e reter profissionais altamente qualificados, fomentar a execução da estratégia da companhia e promover o retorno sustentável, através de uma estrutura que recompensa resultados e estimula o comportamento de dono.

2. APLICAÇÃO

Este documento aplica-se a todas as áreas que compõem a estrutura organizacional da ENEVA, incluindo SPE's, joint ventures e sociedades coligadas em que o controle seja exercido pela ENEVA. Nos demais casos, o conteúdo deste documento deve ser levado ao conhecimento de seu(s) parceiro(s) de negócios para análise da pertinência de implementação integral ou parcial.

3. REFERÊNCIAS

- **PL.CRP.CMP.002** – Código de Conduta
- **PL.CRP.GOV.004** – Estatuto Social
- **DT.CRP.RHU.001** – Diretriz de Remuneração e Movimentações
- **DT.CRP.RHU.003** – Diretriz de Concessão de Benefícios
- **DT.CRP.RHU.005** – Diretriz de Desenho Organizacional
- Diretrizes de Retenção e Incentivo – *Stock Ownership*
- Plano de *Matching Shares*

4. DEFINIÇÕES

- **Remuneração** – Conjunto de compensações financeiras e benefícios que um trabalhador recebe em contrapartida aos serviços prestados. Isso inclui salário, bônus, comissões, benefícios diretos e indiretos, além de outros incentivos.
- **Benchmarking –** Comparação das práticas, processos e desempenho de uma organização com os de outras empresas líderes no mercado.
- **CACS -** Ciclo de Avaliação, Carreira e Sucessão.
- **PLR** – Participação nos Lucros e Resultados

- ***Matching Shares*** – Plano de incentivo de aquisição de ações, que concede ao participante a oportunidade de comprarem ações da Companhia a partir da remuneração variável paga.
- ***Stock Ownership*** – Programa de Sócios, composto por um modelo de remuneração com incentivos de longo prazo, compromisso de manutenção de ações da companhia e consolidação dos interesses dos principais executivos com os interesses dos acionistas.

5. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Nossa remuneração é norteada por princípios alinhados à nossa cultura e comportamentos. Além disso, ela é desenhada para refletir diretamente os resultados econômico-financeiros alcançados e pelo valor de mercado no curto e no longo prazo.

Através da nossa estrutura, pretendemos:

5.1. Atrair, motivar e reter profissionais altamente capacitados

Sabemos da necessidade de ter uma equipe extremamente talentosa e motivada e, para garantir uma remuneração competitiva, capaz de atrair e reter estas pessoas, anualmente, comparamos nossa remuneração com o mercado através de pesquisas e *benchmarking*. Deste modo, oferecemos a nossos colaboradores uma compensação total posicionada em torno do terceiro quartil de mercado.

Trabalhamos com transparência e clareza, proporcionando aos nossos gestores, através da tecnologia, visibilidade sobre o posicionamento salarial de suas equipes em relação ao mercado durante o Ciclo de Avaliação anual. Utilizamos uma ferramenta que aplica orientação matemática, ponderando aspectos como o tempo desde a última movimentação salarial e o resultado da avaliação de cada colaborador. Dessa forma, os gestores são orientados a considerar essas informações na tomada de decisão sobre movimentação de pessoas.

5.2. Alavancar e recompensar a performance e os resultados sustentáveis

Nossa estrutura de remuneração é composta por processos maduros de avaliação e recompensa de resultados, que incentivam a superação dos elevados padrões de desempenho estabelecidos pela empresa. Valorizamos a oferta de recompensas significativas, assegurando que a concessão dessas recompensas esteja diretamente vinculada aos resultados alcançados.

Decisões sobre méritos e promoções são preferencialmente tomadas durante nosso Ciclo de Avaliação anual, em um processo que privilegia decisões colegiadas, reduzindo vieses e

permitindo uma reflexão mais apurada sobre o desempenho de cada colaborador da companhia. Avaliamos não apenas as entregas, mas também a forma como os resultados são atingidos.

O crescimento dentro da empresa depende da capacidade das pessoas, seu desempenho e sua contribuição para o sucesso da companhia, independentemente de raça, cor, idade, credo, gênero, orientação sexual ou nacionalidade.

Através do nosso Ciclo de Metas anual encorajamos e oferecemos foco às prioridades estratégicas da Eneva. Nosso modelo garante forte alinhamento entre as prioridades, o engajamento dos executivos e a visão dos acionistas no pagamento da remuneração variável de curto prazo.

5.3. Estímulo ao Comportamento de Dono, Espírito de Equipe e Foco em Resultados

Adotamos uma perspectiva de longo prazo em nossos investimentos e em nosso processo de decisão, assim como buscamos ser igualmente diligentes em relação à remuneração e à alocação de capital.

Nosso Programa de Sócios exemplifica esse princípio ao alinhar incentivos e compartilhar valores e cultura. Os sócios da companhia seguem nossa diretriz de participação em ações, comprometendo-se a manter uma parcela significativa de sua remuneração em uma participação acionária na empresa. Por meio da exigência de titularidade, cada sócio deve adquirir – e continuar a deter durante seu mandato ou cargo na empresa – ações da companhia com valor equivalente a um múltiplo de seu salário anual, conforme indicado na tabela a seguir.

Cargo	Múltiplo de Salário Anual
Diretor-Presidente	6x
Diretores Executivos	4x
Diretores	3x
Gerentes Gerais	1x

5.4. Manter a Eneva alinhada às melhores práticas de governança

Nosso compromisso em manter um alto padrão de governança corporativa e práticas sustentáveis é a base da nossa abordagem de negócios. Assim, é vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e sua respectiva fiscalização. Na Eneva, não é permitido que qualquer pessoa delibere sobre sua própria remuneração.

6. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Nossos princípios permeiam os diferentes componentes da remuneração na companhia, bem como as ferramentas utilizadas, que são a base para garantir uma estrutura de remuneração que reflete e, ao mesmo tempo, estimula nossa cultura. Esta estrutura é composta, conforme o caso, por (i) uma remuneração fixa, que inclui benefícios diretos ou indiretos; (ii) incentivo de curto prazo atrelado ao cumprimento de metas; e (iii) incentivos de longo prazo vinculados ao desempenho e estratégia da companhia.

6.1 Remuneração Fixa

Composta por salário ou pró-labore, previdência privada e benefícios, esta parcela da remuneração tem como objetivo remunerar a atuação de cada colaborador de acordo com seu escopo de atuação e senioridade. Estes componentes não estão associados ao desempenho da Companhia.

O salário ou pró-labore podem ser revisados por reconhecimento meritocrático, preferencialmente durante o Ciclo de Avaliação, Carreira e Sucessão (CACS), que ocorre anualmente na Companhia. Os reajustes também podem ser dados em função de revisão das responsabilidades do cargo ou em virtude de alinhamento frente ao mercado, de forma a assegurar a competitividade da remuneração.

A remuneração acima é complementada por previdência privada e benefícios diretos ou indiretos: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, seguro de vida complementar, vale refeição e vale alimentação, dentre outros.

Adicionalmente, a Eneva estabelece faixas salariais para cada uma das posições, tendo em vista fatores como importância estratégica, principais atribuições, escopo de responsabilidades e outros aspectos relevantes que sejam inerentes a cada um dos cargos, de forma tal que os colaboradores possam ser individualmente posicionados considerando-se seu nível de maturidade, experiência profissional e sua parcela de contribuição para os resultados da empresa.

6.2 Incentivo de Curto Prazo

A remuneração variável de curto prazo é composta por montante anual baseado no atingimento de metas da Companhia. Tem como objetivo remunerar os resultados atingidos pelos colaboradores de acordo com seu desempenho e retorno para a Companhia.

A remuneração variável de curto prazo consiste no pagamento de bônus e/ou no pagamento de participação nos resultados – PLR.

Pagamentos variáveis a título de gratificação/bônus poderão ser utilizados de acordo com estratégia e critérios para atração e retenção.

6.3 Incentivo de Longo Prazo

A Companhia concede incentivos de longo prazo, como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, além da construção de valor da empresa a longo prazo se baseando na meritocracia, além da motivação, reconhecimento e retenção de profissionais. Sendo eles:

(a) Plano de ações restritas com o objetivo de conceder à colaboradores chave a oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia por meio da outorga de unidades de ações, visando (i) assegurar a competitividade dos níveis de remuneração total praticados pela ENEVA; (ii) garantir um maior alinhamento dos interesses dos Beneficiários com os interesses dos acionistas; (iii) maximizar os níveis de comprometimento com a geração de resultados sustentáveis; bem como (iv) possibilitar à Companhia reter administradores e empregados;

(b) Plano de Opções de compra de ações – incentivo já concedido a colaboradores chave como uma oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia, obtendo em consequência (i) uma melhor gestão da Companhia através do estímulo dos Participantes para trabalhar na consecução dos objetivos da Companhia; e (ii) motivar e reter administradores e empregados. Não são mais outorgados Planos de Opções de Compra ou Subscrição de Ações (“Opção”) na Companhia, sendo administrados apenas os planos ainda em carência.

A Eneva possui, ainda, duas diretrizes que visam incentivar a aquisição e manutenção de ações de emissão da ENEVA a longo prazo, utilizando parte da sua remuneração variável ou as ações que venham a ser recebidas por meio dos incentivos baseados em ações acima mencionados, conforme o caso:

(c) Plano de *Matching Shares*, plano de incentivo que tem como objetivo conceder aos colaboradores a oportunidade de comprar ações de emissão da Eneva a partir da remuneração variável recebida, garantido o maior alinhamento dos beneficiários com os interesses dos acionistas e maximizando os níveis de comprometimento. O participante deve designar uma parcela de seu incentivo de curto prazo para adquirir ações da Eneva e, em contrapartida, recebe remuneração variável adicional para compra de ações

matching.

(d) Diretrizes de Retenção e Incentivo – *Stock Ownership*, parte do nosso "programa de sócios" que visa alinhar os interesses de Administradores e empregados com os interesses dos acionistas, estimulando a obtenção de resultados sustentáveis e compartilhando a criação de valor, bem como os riscos inerentes ao negócio e ao mercado de capitais. Por meio desse programa, que é combinado com o Plano de *Matching Shares* e com alguns dos planos de incentivo baseados em ações descritos acima, cada participante deve manter um número mínimo de ações da Companhia por todo o tempo em que se mantiver ligado à Eneva.

Tais incentivos são concedidos a colaboradores selecionados para: (i) assegurar a competitividade dos níveis de remuneração total praticados pela Companhia; (ii) garantir um maior alinhamento dos interesses dos beneficiários com os interesses dos acionistas; (iii) maximizar os níveis de comprometimento com a geração de resultados sustentáveis; bem como (iv) possibilitar à Companhia atrair e manter vinculados a ela administradores e empregados.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

As presentes regras, definições e desdobramentos estão atreladas a acordos de trabalhos, acordos coletivos, respeito às leis trabalhistas e demais dispositivos legais que visem a formalização de instrumentos remuneratórios aprovados em fóruns deliberativos.