

1 ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG.

2 OBJETIVO

Esta Política visa estabelecer os critérios para definição da remuneração dos(as) Administradores(as) (membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva), dos membros do Conselho Fiscal, dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário e dos empregados(as) da COPASA MG.

3 REFERÊNCIAS

- a) Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e suas alterações posteriores, que dispõe sobre as Sociedades por Ações;
- c) Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- d) Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal;
- e) Resolução CVM nº 80, de 29 de março de 2022, e suas alterações posteriores, que dispõe sobre o registro e a prestação de informações periódicas e eventuais dos emissores de valores mobiliários admitidos à negociação em mercados regulamentados de valores mobiliários;
- f) Regulamento do Novo Mercado, de 03 de outubro de 2017;
- g) Decreto Estadual nº 47.154, de 20 de fevereiro de 2017, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito do Estado, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências;
- h) Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012, que regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo de Minas Gerais, nos termos da Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;
- i) Decreto Estadual nº 47.771, de 29 de novembro de 2019, que dispõe sobre o Comitê de Coordenação e Governança de Estatais;

- j) Acordo Coletivo de Trabalho da COPASA MG;
- k) Estatuto Social da COPASA MG;
- l) Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS da COPASA MG;
- m) Regimento Interno do Conselho de Administração da COPASA MG;
- n) Regimento Interno do Conselho Fiscal da COPASA MG;
- o) Regimento Interno da Diretoria Executiva da COPASA MG;
- p) Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário da COPASA MG.

4 DIRETRIZES

4.1 Compete à Assembleia Geral a definição da remuneração global ou individual dos(as) Administradores(as). No caso de a Assembleia Geral fixar a remuneração global caberá ao Conselho de Administração deliberar sobre a respectiva distribuição.

4.2 A Assembleia Geral elegerá os membros do Conselho Fiscal e fixará a remuneração dos referidos membros deste Conselho, respeitados os limites legais.

4.3 A alteração de valores pagos a título de remuneração dos(as) Administradores(as) e dos membros do Conselho Fiscal, bem como a concessão de benefícios e vantagens será, de acordo com as diretrizes do Acionista Controlador, submetida ao órgão competente, previamente à apreciação pela Assembleia Geral.

4.4 A remuneração dos empregados(as) está definida no Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS.

5 REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.1 A remuneração mensal dos membros do Conselho de Administração será R\$21.447,56 distribuídos da seguinte forma:

5.1.1 Remuneração fixa: honorário equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração mensal.

5.1.2 Remuneração variável: honorário equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração mensal, de acordo com a participação dos(as) Conselheiros(as) na reunião mensal ordinária.

5.1.3 A remuneração do presidente do Conselho de Administração será R\$23.592,32.

5.1.4 A remuneração dos Coordenadores do Comitê de Pessoas e do Comitê de Investimento será de 50% à que for atribuída aos membros do Conselho de Administração, e 25% para os demais membros destes Comitês. Para os casos de acúmulo de participação em Comitês, será considerada a maior remuneração, ou a de coordenador, se for o caso.

5.2 O(a) empregado(a) ativo(a), membro do Conselho de Administração na qualidade de representante dos(as) empregados(as), fará jus à remuneração como Conselheiro(a), sem prejuízo da remuneração a que faz jus como empregado(a) da Companhia.

5.3 Nos termos do artigo 31 do Decreto Estadual nº 47.154/2017, é vedado o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros da Companhia aos membros do Conselho de Administração.

5.4 Nos termos do artigo 32 do Decreto Estadual nº 47.154/2017, é vedada a participação com percepção de valores pelos membros da administração pública estadual, direta ou indireta, em mais de 2 (dois) Conselhos, de Administração ou Fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.

6 REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA

6.1 Os membros da Diretoria Executiva receberão como honorário mensal o valor fixado pelo Conselho de Administração.

Parágrafo único: O(A) Diretor(a) empregado(a) poderá optar entre receber o honorário de Diretor(a) ou, como honorário, a remuneração que receberia na condição de empregado(a) do seu cargo efetivo.

6.2 Os membros da Diretoria Executiva terão direito à remuneração variável, sob a forma de participação nos lucros, bônus ou similares, condicionada ao atendimento de metas, observando critérios de distribuição aprovados pelo Conselho de Administração.

Parágrafo único: Nos termos do artigo 152 da Lei Federal nº 6.404/1976, os membros da Diretoria Executiva somente farão jus à participação nos lucros do exercício social em relação ao qual for atribuído aos(às) acionistas, no mínimo, o dividendo obrigatório.

6.3 Os (As) Diretores(as) terão direito aos seguintes benefícios:

- I. 13º honorário: adiantamento de 50% por ocasião da licença remunerada e até 80% a ser pago juntamente ao honorário do mês de novembro, descontando desse valor qualquer adiantamento efetuado;
- II. adiantamento de honorários: 20% dos honorários, até o dia 15 de cada mês;
- III. adicional de licença remunerada: 90% dos honorários, mesmo percentual praticado para todos os empregados(as) da Companhia;
- IV. assistência médica e odontológica, inclusive reembolso, extensivo aos dependentes legais;
- V. seguro de vida em grupo: correspondente ao valor de 7 (sete) honorários;
- VI. vale refeição/alimentação e cesta básica, no mesmo valor recebido pelos(as) empregados(as); e

VII. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: depósito mensal de 8% sobre os honorários pagos e pagamento de 40% sobre o saldo da conta vinculada do FGTS, em caso de destituição do cargo.

7 REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

7.1 A remuneração mensal de cada membro do Conselho Fiscal corresponde a 10% do honorário médio pago aos membros da Diretoria Executiva, distribuídos da seguinte forma:

7.1.1 Remuneração fixa: honorário equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração mensal.

7.1.2 Remuneração variável: honorário equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração mensal, de acordo com a participação do(a) Conselheiro(a) nas reuniões ordinárias.

7.2 Nos termos do artigo 32 do Decreto Estadual nº 47.154/2017, é vedada a participação com percepção de valores pelos membros da administração pública estadual, direta ou indireta, em mais de dois Conselhos, de Administração ou Fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.

8 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO COAUDI

8.1 A remuneração do membro do Comitê de Auditoria será igual à remuneração do membro do Conselho de Administração.

8.2 A remuneração do Coordenador do Comitê de Auditoria será a remuneração do membro do COAUDI acrescida de 50%.

Parágrafo único: Nos termos do artigo 37 do Decreto Estadual nº 47.154/2017, o membro do Comitê de Auditoria não poderá receber qualquer outro tipo de remuneração da COPASA MG, subsidiária, controlada, coligada ou sociedade em controle comum, direta ou indireta, que não seja aquela relativa à função de integrante do COAUDI.

9 REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS

9.1 O sistema de remuneração dos(as) empregados(as) abrange a remuneração fixa, variável, situacional e indireta, definida no Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS.

9.1.2 A remuneração fixa é representada pelo salário base/nominal mensal do(a) empregado(a).

9.1.3 A remuneração variável é representada pela participação dos(as) empregados(as) nos resultados da empresa, podendo ser concedida como participação nos lucros, prêmios, bônus e outros, condicionada ao atendimento de metas, com o objetivo de incentivar a superação

dos resultados desejados e recompensar os profissionais em consonância com o princípio da meritocracia, proposto pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho de Administração.

9.1.4 A remuneração situacional será concedida aos(às) empregados(as) submetidos a situações e regimes especiais e diferenciados de trabalho.

9.1.5 A remuneração indireta é representada pelos benefícios concedidos aos(às) empregados(as), obedecendo-se ao previsto na legislação, no Acordo Coletivo de Trabalho e nas normas da Companhia.

10 DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

10.2 Esta Política, aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 17/08/2023, entra em vigor a partir desta data.

Informações de Controle:

Versão 0 (instituição): aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 28/04/2022.

Versão 1 (revisão): aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 17/08/2023.

Unidade gestora do documento: Superintendência de Pessoas.

Instância de revisão: Diretoria Executiva.

Instância de aprovação: Conselho de Administração.