# Política de Remuneração dos Administradores

Atualizada em 16 de outubro de 2025

O Conselho de Administração da NEOENERGIA, S.A. (a "**Sociedade**") tem o poder de elaborar, avaliar e revisar, constantemente, o Sistema de Governança e Sustentabilidade da Sociedade, bem como aprovar e atualizar as políticas que contêm as diretrizes que regem a atuação da Sociedade e informar, ainda, no que for aplicável, as políticas que, no exercício de sua autonomia, resolvam aprovar as sociedades que integram o grupo, cuja entidade dominante é, no sentido estabelecido pela lei, a Sociedade (o "**Grupo**").

No exercício das competências e no âmbito da legislação, do Estatuto Social da Sociedade e do Propósito e Valores do Grupo Neoenergia, bem como da sua estratégia de desenvolvimento sustentável, o Conselho de Administração aprova esta Política de Remuneração dos Administradores (a "**Política**"), que respeita, desenvolve e adapta, em relação à Sociedade, sistema operacional Princípios Éticos e Básicos de Governança e Sustentabilidade do Grupo Neoenergia.

# 1. Âmbito de aplicação

Esta Política é aplicável a Sociedade. Não obstante, informa as ações e os desenvolvimentos normativos que devam ser realizados pelas demais sociedades do Grupo, observadas suas competências e sua autonomia nesta matéria.

O conteúdo desta política deverá nortear também quando aplicável, a atuação do Instituto Neoenergia, vinculado ao Grupo

A Sociedade promoverá o alinhamento dos normativos das sociedades nas quais participam, mas que não fazem parte do Grupo, bem como das *join ventures*, associações temporárias e demais entidades nas quais assumem a gestão com os princípios contidos nesta Política.

#### 2. Finalidade

A finalidade desta Política é definir a estrutura de remuneração do Conselho de Administração, dos seus Comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva da Sociedade a fim de garantir o alinhamento da atuação com os objetivos estratégicos de Sociedade, de acordo com as melhores práticas de mercado, contribuindo decisivamente para a atração, fidelização, motivação e desenvolvimento dos melhores talentos, em condições justas e competitivas, sendo esta a melhor forma de contribuir para a estratégia de negócios e para os interesses de longo prazo e sustentabilidade da Sociedade e do Grupo Neoenergia, bem como de seus Grupos de Interesse, incluindo acionistas.

# 3. Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês e da Diretoria Executiva

Os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Sociedade, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas e demais Grupos de Interesse. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Sociedade, em níveis competitivos aos de mercado.

A política de remuneração da Sociedade é baseada nas seguintes premissas de melhor interesse dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; metas e estratégias de negócios; melhores práticas de mercado; e no Propósito e Valores do Grupo Neoenergia.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, e a participação no lucro da Sociedade. O Conselho de Administração distribuirá a remuneração fixada entre seus membros e a Diretoria. Por sua vez, a distribuição da remuneração fixada à Diretoria entre os Diretores da Sociedade será realizada mediante proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão.

## 3.1. Conselho de Administração

Estabelecida pela Assembleia Geral, a remuneração do Conselho de Administração consubstancia-se em uma remuneração fixa, que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente. Referida remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho de Administração dentro do mesmo mês.

Os Conselheiros poderão renunciar a sua remuneração mediante comunicação ao Conselho de Administração, por meio do Secretário do Conselho de Administração.

Os Conselheiros não fazem jus a remuneração variável em razão do exercício de seus respectivos cargos.

A remuneração do Secretário do Conselho de Administração que não seja Conselheiro, membro dos órgãos sociais ou empregado da Sociedade será aprovada pelo Conselho de Administração, mediante deliberação da maioria dos seus membros.

#### 3.2. Comitês do Conselho de Administração

A remuneração dos membros dos Comitês de assessoramento é definida pelo Conselho de Administração. Os Conselheiros de Administração receberão remuneração adicional por sua participação em Comitês e/ou outros órgãos de assessoramento da Sociedade, conforme definido pelo Conselho de Administração.

#### 3.3. Diretoria Executiva

O Comitê de Remuneração e Sucessão, assessorará o Conselho de Administração nas matérias de remuneração dos Diretores sendo responsável pelas seguintes funções, dentre outras estabelecidas em seu regimento interno: (i) propor níveis de remuneração para os Diretores Executivos, inclusive para remuneração variável em função dos resultados obtidos; (ii) propor a formulação e avaliação dos objetivos estratégicos da Sociedade para fins de remuneração variável das Diretorias do Grupo Neoenergia; (iii) planejar e recomendar ações estratégicas para sucessão dos membros da Diretoria Executiva das sociedades do Grupo Neoenergia; (iv) propor políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria Executiva das sociedades do Grupo Neoenergia.

A remuneração dos Diretores Executivos é fixada pelo Conselho de Administração, observando sempre os limites globais da remuneração fixados pela Assembleia Geral.

Ao fixar a remuneração dos Diretores Executivos, o Conselho de Administração leva em consideração os resultados da Sociedade, o desempenho individual dos Diretores Executivos, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo.

# 3.3.1. Remuneração da Diretoria Executiva

A remuneração total da Diretoria é composta pelos seguintes elementos:

- (i) Remuneração Fixa: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo. A remuneração fixa é revisada anualmente.
- (ii) Remuneração Variável: Tem por objetivo premiar o atingimento e superação de metas da Sociedade e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado. É composta por um elemento variável anual (curto prazo) e outro vinculado ao desempenho da Sociedade com relação a determinados parâmetros econômico-financeiros, industriais e operacionais concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os objetivos estratégicos da Sociedade e do Grupo Neoenergia (longo prazo).

Os parâmetros guardarão relação, em sua maior parte, com os aspectos econômico-financeiros, industriais e operacionais e serão concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os interesses sociais e com os objetivos estratégicos da Sociedade, assim como com a criação de valor a longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas, levando em consideração a área de atividade da alta diretoria e seu desempenho individual.

(iii) <u>Benefícios</u>: Um conjunto de benefícios assistenciais, incluindo seguros e sistemas de previdência e retribuições em espécie.

Os níveis de remuneração são balizados na prática de mercado, obtida anualmente através de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas, das quais são selecionados painéis específicos de empresas que reflitam uma combinação das seguintes características: (i) porte similar ao da Sociedade, em termos de faturamento; e (ii) setor de atuação da Sociedade.

### 3.3.2. Avaliação da Diretoria Executiva

A avaliação da Diretoria Executiva tem como objetivo permitir a revisão e análise da contribuição do grupo de executivos da Sociedade, a fim de que sejam alcançados os objetivos estratégicos estabelecidos pelo Conselho de Administração.

Um processo sistemático e estruturado de avaliação da Diretoria Executiva contribui para promover um desempenho superior e consistente da Sociedade.

A avaliação regular dos Diretores e das demais lideranças da organização é a forma de se reconhecerem talentos e esforços, recompensarem os responsáveis pelos resultados obtidos e corrigirem eventuais falhas ou deficiências identificadas.

O Conselho de Administração da Sociedade deverá, com auxílio do Comitê de Remuneração e Sucessão: (i) definir metas de desempenho financeiras e não financeiras para o Diretor-Presidente no início do exercício do seu mandato, de acordo com proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão; (ii) definir ou delegar ao Diretor Presidente a definição de metas de desempenho financeiras e não financeiras para os demais Diretores no início do exercício do seu mandato, de acordo com proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão; (iii) realizar anualmente a avaliação formal do Diretor Presidente da Sociedade; e (iv) realizar anualmente ou delegar ao Diretor Presidente a avaliação formal dos demais Diretores Executivos da Sociedade, que se refere tanto a metas acordadas quanto a outros elementos subjetivos de avaliação.

Na avaliação do Diretor Presidente e análise e aprovação dos resultados dos demais membros da Diretoria Executiva, se for o caso, o Conselho de Administração ou o Diretor Presidente, conforme o caso, poderá contar com o apoio de consultores externos e dos meios internos que considere convenientes para tanto.

Quando ao Diretor Presidente for delegada a definição de metas e avaliação dos demais Diretores, deve implementar um processo anual e sistemático de avaliação de desempenho da Diretoria. A definição de metas e os resultados da avaliação da Diretoria Executiva devem ser compartilhados com o Conselho de Administração.

\* \* \*

Esta Política foi inicialmente aprovada pelo Conselho de Administração em 23 de abril de 2019 e foi revisada e atualizada pela última vez em Reunião do Conselho de Administração realizada em 16 de outubro de 2025.