



## Política de Remuneração

### Sumário

1. Introdução
2. Objetivo
3. Âmbito de Aplicação
  - 3.1 Grupo CPFL Energia
4. Definições
5. Princípios
  - 5.1 Remuneração dos membros do Conselho de Administração
  - 5.2 Remuneração dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração
  - 5.3 Remuneração dos membros do Conselho Fiscal
  - 5.4 Remuneração da Diretoria Executiva
6. Atribuição da Remuneração
  - 6.1. Definição de metas
7. Conflito de Interesses
8. Cláusula Malus
9. Disposições Finais



## 1. INTRODUÇÃO

A Política de Remuneração do Grupo CPFL (“**Política**” e “**Grupo CPFL**”) estabelece as diretrizes a serem observadas para determinar a remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal da Companhia (em conjunto, para fins desta Política, “**Administradores**”).

## 2. OBJETIVO

O objetivo da presente política é assegurar que as diretrizes aqui estabelecidas estejam de acordo com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto, de modo a seguir as melhores práticas de mercado e de governança corporativa.

Ademais, esta política visa atrair, reter, motivar e desenvolver profissionais com o padrão de excelência requerido pelo Grupo CPFL, possibilitando que a Companhia atinja um desempenho superior, de acordo com as entregas realizadas por cada profissional, além dos incentivos voltados a que cumpram estratégias de curto, médio e longo prazos visando à perenidade dos negócios e à sustentabilidade.

## 3. AMBITO DE APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a estrutura de remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal da Companhia.

### 3.1 Grupo CPFL

O “Grupo CPFL Energia” engloba a CPFL Energia, todas as suas subsidiárias e afiliadas, exceto as empresas com seus próprios padrões de governança e gestão que compartilham controle com outras empresas.

## 4. DEFINIÇÕES

**Administradores:** São, para os fins desta Política, os membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal.

**Benefícios:** Os benefícios diretos e indiretos (exemplos: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, vale refeição, etc.), têm por objetivo alinhar as práticas de mercado, e proporcionar a retenção dos nossos Executivos.

**Conselho de Administração:** O Conselho de Administração é um órgão deliberativo colegiado cuja missão é preservar o valor da Companhia e otimizar o retorno do investimento de seus acionistas, gerando valor a longo prazo e buscando a perpetuidade dos negócios do Grupo CPFL, além de promover uma cultura centrada na missão, visão e valores da Companhia.

**Comitê de Gestão de Recursos Humanos:** É órgão de assessoramento do Conselho de Administração em relação aos seguintes temas: (i) processo de seleção de Presidente, Vice-Presidente ou qualquer outro Diretor Executivo da Companhia, por solicitação do Presidente do Conselho de Administração; (ii) critérios de remuneração global dos Administradores da



Companhia e das suas Subsidiárias e Afiliadas; e (iii) Estrutura Organizacional, Plano de Sucessão e Avaliação dos Diretores da Companhia.

**Diretoria Executiva (“Diretoria”):** É o órgão responsável por conduzir os negócios diários da Companhia, bem como pela execução das estratégias definidas pelo Conselho de Administração. Os Diretores Executivos devem agir em conformidade com a missão, visão e os valores da Companhia.

**Remuneração:** São todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho.

**Remuneração Fixa:** Corresponde à remuneração base e tem como objetivo remunerar a atuação do indivíduo, de acordo com o seu escopo de atuação e senioridade, sendo ela definida como honorários.

O objetivo de tal remuneração é a compensação direta pelos serviços prestados, devendo estar sempre adequada à dedicação de tempo esperada do profissional, à complexidade dos negócios da Companhia, à experiência e à qualificação necessária ao exercício da função.

A remuneração fixa deve ser revisada com base em pesquisas independentes de consultorias especializadas. Nessas pesquisas, devem ser analisados grupos representativos de empresas que atuam no país e que reflitam as características da Companhia, tais como: (i) porte; (ii) práticas de remuneração consistentes e consolidadas; (iii) métricas de avaliação condizentes com o setor.

**Remuneração Variável:** É baseada em metas contratadas de acordo com o Planejamento Estratégico da Companhia.

**Incentivos de Curto Prazo (“ICP”):** Os incentivos de curto prazo têm por objetivo central direcionar o comportamento dos nossos Executivos ao aperfeiçoamento e a execução da estratégia dos negócios da Companhia e ao atingimento de resultados de curto prazo.

**Incentivos de Longo Prazo (“ILP”):** Os incentivos de longo prazo têm como objetivos a criação de visão e comprometimento de longo prazo, o alinhamento dos interesses dos Executivos da Companhia ao conjunto de acionistas e a premiação da geração de resultados e de criação de valor de forma sustentável.

O ILP, que é acompanhado anualmente pelo Conselho de Administração, através de análises e pareceres de seu Comitê de Gestão de Recursos Humanos, baseia-se na utilização de bônus de longo prazo, conforme aprovado em Assembleia Geral de Acionistas. Assim, trata-se de incentivo, pago em dinheiro, atrelado à performance média da Companhia nos 3 (três) exercícios sociais seguintes a cada concessão

## 5. PRINCIPIOS

Os componentes da remuneração têm como princípios garantir a equidade interna e a competitividade externa, baseados na meritocracia, além da motivação, reconhecimento e retenção de profissionais e que, por fim, permita uma gestão de recursos humanos eficaz, transparente e alinhada a estratégia de negócio e práticas do mercado



A remuneração de nossos Conselheiros, dos membros dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Executiva são construídas utilizando-se como referência as práticas do mercado e são reavaliadas periodicamente. Os componentes de remuneração poderão compreender: (i) remuneração fixa (ii) benefícios; (iii) incentivos de curto prazo e (iv) incentivos de longo prazo.

### **5.1. Remuneração dos membros do Conselho de Administração**

Os membros efetivos do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal (honorários), não atrelada às suas participações em reuniões do órgão.

Os conselheiros suplentes, quando eleitos, não recebem honorários, a não ser na hipótese de substituírem o conselheiro titular a que estão vinculados. Nessa circunstância, a Companhia paga ao membro suplente o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do membro titular, caso participe de reunião ordinária do órgão, ou a totalidade da remuneração mensal do conselheiro titular se esse último estiver, temporariamente, impossibilitado de exercer suas funções.

Os honorários do Conselho de Administração são revisados periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Gestão de Recursos Humanos, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Companhia.

Nenhum membro do Conselho de Administração recebe remuneração adicional por suas funções como membro de Comitês e/ou Comissões de Assessoramento do Conselho de Administração.

Além disso, não há pagamento de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração.

Os Conselheiros de Administração poderão renunciar a sua remuneração fixa mediante comunicação ao Conselho de Administração.

### **5.2. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração**

Os membros do Comitê de Auditoria recebem apenas remuneração fixa atrelada às suas participações em reuniões do órgão. Os membros dos demais Comitês de Assessoramento não são remunerados.

Os honorários dos membros dos Comitês de Assessoramento são revisados periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Gestão de Recursos Humanos.

Além disso, não há pagamento de remuneração variável aos membros dos Comitês de Assessoramento.

Os membros dos Comitês de Assessoramento poderão renunciar a sua remuneração fixa mediante comunicação ao Conselho de Administração.



### **5.3. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal**

Os membros efetivos do Conselho Fiscal recebem remuneração fixa mensal (honorários).

Os conselheiros suplentes não recebem honorários, a não ser na hipótese de substituírem o conselheiro titular a que estão vinculados. Nessa circunstância, a Companhia paga ao membro suplente o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do membro titular, caso participe de reunião ordinária do órgão, ou a totalidade da remuneração mensal do conselheiro titular se esse último estiver, temporariamente, impossibilitado de exercer suas funções.

Os honorários do Conselho Fiscal são revisados periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Gestão de Recursos Humanos, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Companhia.

Além disso, não há pagamento de remuneração variável aos membros do Conselho de Fiscal.

Os Conselheiros Fiscais poderão renunciar a sua remuneração fixa mediante comunicação ao Conselho de Administração.

### **5.4. Remuneração da Diretoria Executiva**

Os membros da Diretoria Executiva, além da Remuneração Fixa recebida mensalmente, fazem jus a Benefícios e Remuneração Variável.

Os diretores estatutários recebem também ICP, conforme metas corporativas e individuais, estabelecidas de acordo com o plano estratégico da Companhia, previamente definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração, e ILP.

O acompanhamento e avaliação do desempenho da Diretoria Executiva em relação ao cumprimento de suas metas anuais é apresentado ao Conselho de Administração, com a assessoria do Comitê de Gestão de Recursos Humanos.

A Remuneração Fixa da Diretoria Executiva é revisada periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada. Possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Gestão de Recursos Humanos, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Companhia.

## **6. Atribuição da Remuneração**

A atribuição da remuneração deverá ser compatível com a Política de Gestão Corporativa 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

### **6.1. Definição de metas**

A definição de metas deverá refletir o planejamento estratégico da Companhia e os papéis a



serem desempenhados pelos Administradores para o alcance de resultados, com metas de médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a companhia no longo prazo.

## 7. CONFLITO DE INTERESSES

Na definição da remuneração, devem ser observadas as mesmas regras aplicáveis a situações de conflitos de interesses previstas nos documentos da Companhia.

## 8. CLÁUSULA MALUS

A regra de *Malus* se aplica nos casos de eventos ou fatos extraordinários de gravidade excepcional 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 impacto negativo relevante sobre o valor de mercado da Companhia.

Em caso de eventos extraordinários, o Conselho de Administração, a seu julgamento e amparado pela avaliação do Comitê de Gestão de Recursos Humanos, respeitadas as outorgas já realizadas e as suas respectivas conversões, tem o poder de alterar, suspender ou até mesmo extinguir o plano de incentivo de longo prazo, preservando as outorgas já realizadas ou compensando de forma equivalente.

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.

## 9. DISPOSIÇÕES FINAIS

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.

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de dezembro de 2021, e entrará em vigor na data de 17 de dezembro de 2021.