



**COMPENSATION POLICY FOR THE MEMBERS OF
BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF EXECUTIVE
OFFICERS, COMMITTEES AND FISCAL COUNCIL**

SUMMARY

- I. Introduction
- II. Purpose of the Policy
- III. Scope of Application
 - i. CPFL Group
- IV. Definitions
- V. Principles
 - i. Compensation of the members of the Board of Directors
 - ii. Advisory Committees of the Board of Directors
 - iii. Compensation of the members of the Fiscal Council
 - iv. Board of Executive Officers Compensation
- VI. Assignment of Compensation
 - i. Goal setting
- VII. Conflict of Interest
- VIII. Malus Clause
- IX. Final Provisions

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DIRETORIA,
COMITÉS E CONSELHO FISCAL**

SUMÁRIO

- I. Introdução
- II. Objetivo da Política
- III. Âmbito de Aplicação
 - i. Grupo CPFL Energia
- IV. Definições
- V. Princípios
 - i. Remuneração dos membros do Conselho de Administração
 - ii. Remuneração dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração
 - iii. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal
 - iv. Remuneração da Diretoria Executiva
- VI. Atribuição da Remuneração
 - i. Definição de metas
- VII. Conflito de Interesses
- VIII. Cláusula Malus
- IX. Disposições Finais

I. INTRODUCTION

CPFL Group's Compensation Policy ("Policy" and "CPFL Group") establishes the guidelines to be observed in determining the compensation of the members of the Board of Directors, Advisory Committees, Board of Executive Officers, and Fiscal Council of the Company (jointly, for the purposes of this Policy, "Management Bodies").

II. PURPOSE OF THE POLICY

The purpose of this policy is to ensure that the guidelines established herein are in accordance with the legislation, rules and regulations governing the matter, in order to follow the best market and corporate governance practices.

Furthermore, this policy aims to attract, retain, motivate and develop professionals with the standard of excellence required by the CPFL Group, enabling the Company to achieve superior performance, according to the deliveries made by each professional, in addition to

I. 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").

II. OBJETIVO DA POLÍTICA

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



the incentives aimed at them. short-, medium- and long-term strategies aimed at business continuity and sustainability.

III. SCOPE OF APPLICATION

This policy applies to the Compensation structure of the members of the Board of Directors, Advisory Committees, Board of Executive Officers, and Fiscal Council of the Company.

i. CPFL GROUP

The “CPFL Energia Group” encompasses CPFL Energia, all subsidiaries and affiliated companies, except for companies with their own governance and management standards that share control with other companies.

IV. DEFINITIONS

MANAGERS: For the purposes of this Policy, the members of the Board of Directors, the Advisory Committees, the Board of Executive Officers, and the Fiscal Council.

BENEFITS: The direct and indirect benefits (examples: medical assistance, dental assistance, life insurance, meal vouchers, etc.) are intended to align market practices and provide retention for our Executives.

BOARD OF DIRECTORS: The Board of Directors is a collegiate deliberative body whose mission is to preserve the Company's value and optimize the return on investment of its shareholders, generating long-term value and seeking the perpetuity of the CPFL Group's businesses, in addition to promoting a culture centered on the Company's mission, vision and values.

PEOPLE COMMITTEE: It is an advisory body to the Board of Directors in relation to the following topics: (i) selection process for the CEO, Vice-President or any other Executive Officer of the Company, at the request of the Chairman of the Board of Directors; (ii) global compensation criteria for the Company's Management and its Subsidiaries and Affiliated Companies; and (iii) Organizational Structure, Succession Plan and Evaluation of the Company's Executive Officers.

BOARD OF EXECUTIVE OFFICERS: It is the body responsible for conducting the Company's daily business, as well as for carrying out the strategies defined by the Board of Directors. Executive Officers must act in accordance with the Company's mission, vision, and values.

COMPENSATION: All forms of compensation provided by the entity in exchange for services rendered by its

dos incentivos voltados a que cumpram estratégias de curto, médio e longo prazos visando à perenidade dos negócios e à sustentabilidade.

III. ÂMBITO 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.

i. 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.

IV. 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 PESSOAS: 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.

employees or for the termination of the employment contract.

FIXED COMPENSATION: Corresponds to the base Compensation and aims to remunerate the individual's performance, according to his/her scope of action and seniority, defined as fees.

The purpose of such compensation is direct compensation for services rendered and must always be adequate to the professional's expected dedication of time, the complexity of the Company's business, the experience, and qualifications necessary for the exercise of the function.

Fixed compensation must be reviewed based on independent research by specialized consultants. In these surveys, representative groups of companies operating in the country and that reflect the Company's characteristics, such as: (i) size; (ii) consistent and consolidated compensation practices; (iii) industry-consistent valuation metrics.

VARIABLE COMPENSATION: It is based on goals contracted in accordance with the Company's Strategic Planning.

SHORT-TERM INCENTIVES ("ICP"): The main purpose of short-term incentives is to direct the behavior of our Executives towards the improvement and execution of the Company's business strategy and the achievement of short-term results through indicators of financial and non-financial also related to ESG.

LONG-TERM INCENTIVES ("ILP"): Long-term incentives are aimed at creating a long-term vision and commitment, aligning the interests of the Company's Executives with the set of shareholders and rewarding the generation of results and creation value in a sustainable way.

The ILP, which is monitored annually by the Board of Directors, through analyzes and opinions of its People Committee, is based on the use of long-term bonuses, as approved at the General Meeting of Shareholders. Thus, it is an incentive, paid in cash, linked to the Company's average performance in the 3 fiscal years following each concession.

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 refletem 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, através de indicadores financeiros e não financeiros e também relacionados a aspectos ESG.

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 Pessoas, 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 através de indicadores financeiros.

V. PRINCIPLES

The Compensation components have the principles of ensuring internal equity and external competitiveness,

V. PRINCÍPIOS

Os componentes da remuneração têm como princípios garantir a equidade interna e a competitividade externa,



based on meritocracy, in addition to motivation, recognition and retention of professionals and that, finally, allow an effective, transparent and aligned human resource management in line with the business strategy and market practices.

The compensation of our Directors, the members of the Advisory Committees and the Executive Officers is based on market practices and is periodically reassessed. Compensation components may comprise: (i) fixed compensation (ii) benefits; (iii) short-term incentives and (iv) long-term incentives.

i. COMPENSATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

The effective members of the Board of Directors receive fixed monthly compensation (fees), not linked to their participation in the body's meetings.

Alternate Directors, when elected, do not receive fees, unless they replace the regular director to whom they are linked. In this circumstance, the Company pays to the alternate member the amount equivalent to 50% (fifty per cent) of the monthly Compensation of the regular member, if he/she attends an ordinary meeting of the body, or the entire monthly Compensation of the regular member if the latter is temporarily unable to exercise his/her functions.

The Board of Directors' fees are periodically reviewed through market research, carried out by a specialized company and possible adjustments are defined by the Board of Directors, with the support of the People Committee, and are subsequently submitted for deliberation by the General Shareholders' Meeting of the Company.

No member of the Board of Directors receives additional compensation for their duties as a member of Committees and/or Advisory Committees of the Board of Directors, except for participation in the Audit Committee.

In addition, there is no payment of variable compensation to the members of the Board of Directors.

The Board of Directors may waive their fixed Compensation upon communication to the Board of Directors.

ii. ADVISORY COMMITTEES OF THE BOARD OF DIRECTORS

The members of the Audit Committee receive fixed compensation monthly compensation (fees).

The members of the other Advisory Committees are not remunerated. The fees of the members of the Advisory Committees are periodically reviewed through market

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.

i. 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 Pessoas, 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, exceto por participação no Comitê de Auditoria

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.

ii. COMITÊS DE ASSESSORAMENTO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os membros do Comitê de Auditoria recebem remuneração fixa mensal (honorários).

Os membros dos demais Comitês de Assessoramento não são remunerados. Os honorários dos membros dos Comitês de Assessoramento são revisados



research carried out by a specialized company and possible adjustments are defined by the Board of Directors, with the support of the People Committee.

In addition, there is no payment of variable compensation to the members of the Advisory Committees. The members of the Advisory Committees may waive their fixed compensation upon communication to the Board of Directors.

iii. COMPENSATION OF THE MEMBERS OF THE FISCAL COUNCIL

The effective members of the Fiscal Council receive fixed monthly compensation (fees). Alternate members do not receive fees, unless they replace the regular director to whom they are linked. In this circumstance, the Company pays to the alternate member the amount equivalent to 50% (fifty per cent) of the monthly Compensation of the regular member, if he/she attends an ordinary meeting of the body, or the totality of the monthly Compensation of the regular member if the latter is temporarily unable to exercise his/her functions.

The Fiscal Council's fees are periodically revised through market research, carried out by a specialized company and possible adjustments are defined by the Board of Directors, with the support of the People Committee, and are subsequently submitted to the deliberation of the General Shareholders' Meeting of the Company. In addition, there is no payment of variable compensation to the members of the Fiscal Council. Fiscal Council Members may waive their fixed Compensation upon communication to the Board of Directors.

iv. BOARD OF EXECUTIVE OFFICERS COMPENSATION

The members of the Board of Executive Officers, in addition to the Fixed Compensation received monthly, are entitled to Benefits and Variable Compensation.

Statutory directors also receive ICP, according to corporate and individual goals, with indicators of financial and non-financial also related to ESG, established in accordance with the Company's strategic plan, previously defined and approved by the Board of Directors, and ILP.

The monitoring and evaluation of the performance of the Board of Executive Officers in relation to the achievement of its annual goals is presented to the Board of Directors, with the assistance of the People Committee.

The Fixed Compensation of the Board of Executive Officers is periodically revised through market research, carried out by a specialized company. Possible adjustments are defined by the Board of Directors with

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 Pessoas.

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.

iii. 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 Pessoas, 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.

iv. 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, com indicadores financeiros e não financeiros e também relacionadas a aspectos ESG, 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 Pessoas.

A Remuneração Fixa da Diretoria Executiva é revisada periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada. Possíveis ajustes

the support of the People Committee and are subsequently submitted for deliberation at the Company's General Shareholders' Meeting.

VI. ASSIGNMENT OF COMPENSATION

The attribution of Compensation must be compatible with the Company's Corporate Risk Management Policy and formulated so as not to encourage behavior that raises risk exposure above the levels approved by the Board of Directors

i. GOAL SETTING

The definition of goals should reflect the Company's strategic planning and the roles to be played by the Administrators to achieve results, with medium and long-term goals clearly and objectively related to the generation of economic value for the company in the long-term.

VII. CONFLICT OF INTEREST

When defining the compensation, the same rules applicable to situations of conflict of interest provided for in the Company's documents must be observed.

VIII. MALUS CLAUSE

Malus' rule applies in cases of extraordinary events or facts of exceptional gravity and with evident impacts on the market value and/or reputation of the Company, and whose causes have originated during the executive's term of office.

Such extreme situations include, but are not limited to, the following cases: fraud or illegal conduct by the executive, the occurrence of catastrophic events in environmental or health and safety terms that affect the reputation of the Company or the Company's subsidiaries, and the occurrence of any extraordinary events, resulting from the action of the executive, and that cause a material negative impact on the Company's market value.

In case of extraordinary events, the Board of Directors, in its judgment and supported by the evaluation of the People Committee, respecting the grants already made and their respective conversions, has the power to change, suspend or even terminate the plan of long-term incentive, preserving the grants already made or compensating them in an equivalent way.

Malus' rule may be applied to the payment of the variable remuneration of each manager, which may be partially or fully reduced by resolution of the Board of Directors.

são definidos pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Pessoas, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Companhia.

VI. 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

i. 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 relacionados de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a companhia no longo prazo.

VII. 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.

VIII. 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 Pessoas, 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.



IX. FINAL PROVISIONS

None of the provisions contained in this Policy shall be interpreted as creating rights for directors, members of the Board of Directors, members of Committees or other employees of the Company, or as granting the right to remain as an employee, Director, member of the Board of Directors or member of the Committee, or to interfere in any way with the Company's right to terminate the relationship with any person at any time, under the conditions provided for by law and in the employment contract.

In addition, this Policy shall not grant any director, member of the Board of Directors or member of a Committee of the Board of Directors the right to remain in his office until his term expires, or to interfere with the Company's right to remove him or assuring him the right to be re-elected to the office.

This Policy was approved by the Board of Directors on April 18th, 2024, and will enter into force on April 19th, 2024.

IX. 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 18 de abril de 2024, e entrará em vigor na data de 19 de abril de 2024.