

 	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Código	1
		Versão	00
		Revisão	00
		Páginas	1 de 5

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.....	3
3. DIRETORIA ESTATUTÁRIA.....	3
4. CONSELHO FISCAL	4
5. COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO.....	5

1. INTRODUÇÃO

A prática de remuneração delimitada para os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal e dos demais comitês estatutários e de auditoria da Companhia, está em conformidade com as diretrizes previstas no Estatuto Social da Companhia e com as melhores práticas do mercado, buscando alinhar os interesses da Companhia com os interesses dos seus colaboradores, a fim de atrair e reter profissionais qualificados, e estimular o alinhamento dos objetivos da Companhia à produtividade e eficiência.

O objetivo da prática de remuneração da Companhia, consiste em estabelecer parâmetros que permitem alinhar a remuneração adotada à responsabilidade atribuída aos respectivos papéis e à necessidade da empresa, bem como à possibilidade de contar com profissionais dotados de competência, experiência e motivação.

Conforme disposto no artigo 152 da lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”), e Estatuto Social da Companhia, o montante global da remuneração dos administradores, inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, tendo em conta suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, será fixado em sede de assembleia geral da Companhia.

No estatuto social da CODEGO, aprovado em Assembleia Geral Ordinária, pode-se depreender que a remuneração dos Diretores não será inferior à maior remuneração paga a empregado da CODEGO.

O empregado da Companhia ou o servidor de outro órgão da administração pública, eleito membros da diretoria, poderá optar pela percepção de sua remuneração na empresa ou de seu órgão de origem, desde que as normas reguladoras o permitam.

Elaborador: Recursos Humanos- RH	Aprovação I:	Recebido: Setor de Governança:	Data aprovação: Novembro/2023
--	--------------	-----------------------------------	----------------------------------

 	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Código	1
		Versão	00
		Revisão	00
		Páginas	2 de 5

Os Conselhos e Comitê serão remunerados por honorários sendo o valor 10% da remuneração paga aos Diretores da CODEGO, conforme remuneração aprovada pela Assembleia geral, em linha com a legislação aplicável.

A remuneração está prevista em Estatuto e pode ser consultada em: https://www.codego.com.br/wp-content/uploads/2022/11/estatuto_2018.pdf

a) práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

- i.** os órgãos e comitês da Companhia que participem do processo decisório, identificando de que forma participam

O valor anual global da remuneração do Conselho de Administração, dos membros do conselho Estatutário, membros do Conselho Fiscal e Diretoria da Companhia é aprovado em assembleia geral. Após a definição das verbas globais de remuneração, a remuneração individual e o valor atribuído a cada membro da administração são definidos e aprovados em reunião do Conselho de Administração.

- ii.** critérios e metodologia utilizados para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e abrangência desses estudos.

O montante global da remuneração da administração da Companhia é aprovado, anualmente, na Assembleia Geral Ordinária da Companhia.

Como premissa básica, a metodologia de cálculo é estabelecida pelo Estatuto Social e planos de carreira da Companhia, uma vez que os honorários estão indexados ao maior salário da Companhia, que, após a realização de uma Pesquisa de Remuneração no mercado específico escolhido pela Companhia (equilíbrio externo) e a avaliação dos cargos (equilíbrio interno), obtiveram-se os subsídios necessários para a estrutura salarial, cargos e funções da Companhia.

- iii.** com que frequência e de que forma o Conselho de Administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor

Elaborador: Recursos Humanos- RH	Aprovação I:	Recebido: Setor de Governança:	Data aprovação: Novembro/2023
--	--------------	-----------------------------------	----------------------------------

 	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Código	1
		Versão	00
		Revisão	00
		Páginas	3 de 5

A Companhia ressalta que não possui, na data de apresentação deste Formulário de Referência, uma política de remuneração formalmente aprovada. Ademais, cumpre salientar que a prática de remuneração da Companhia fora reajustada em razão da implementação dos programas de desligamento voluntário aos funcionários da Companhia.

b) composição da remuneração, indicando:

- i.** descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:
- seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor.
 - sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais.
 - sua metodologia de cálculo e de reajuste.

2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração da Companhia é composta de acordo com a legislação e com as práticas do mercado. A remuneração fixa do Conselho de Administração é composta por 12 (doze) salários mensais, equivalentes a 10% (dez por cento) da média da remuneração paga aos Diretores da Companhia. É vedada a participação remunerada de membros da administração pública, direta ou indireta, em mais de dois conselhos, de administração ou fiscal, de empresa pública, de sociedade de economia mista ou de suas subsidiárias.

Adicionalmente, os membros do Conselho de Administração da Companhia podem aderir aos Planos de Benefícios Previdenciários destinados aos empregados, gerentes, diretores, conselheiros ocupantes de cargo eletivo (“Beneficiários”), que concedem benefícios de aposentadoria, por invalidez, de pensão por morte ou de pecúlio por morte aos Beneficiários, conforme termos e regras previstos nos regulamentos dos respectivos Planos de Benefícios Previdenciários.

Elaborador: Recursos Humanos- RH	Aprovação I:	Recebido: Setor de Governança:	Data aprovação: Novembro/2023
--	--------------	-----------------------------------	----------------------------------

 	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Código	1
		Versão	00
		Revisão	00
		Páginas	4 de 5

3. DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Remuneração são Fixa:

A remuneração dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia é composta de acordo com a legislação e com as práticas do mercado.

A remuneração dos Diretores não será inferior à maior remuneração paga a empregado da CODEGO.

A remuneração fixa dos membros da Diretoria Estatutária da Companhia, é composta por 12 (doze) honorários mensais, férias acrescidas de um terço e décimo terceiro, conforme CLT, fixados pela Assembleia Geral, não inferiores à maior remuneração paga aos empregados da Companhia.

Não obstante, conforme disposto no Estatuto Social da Companhia, o Diretor Presidente faz jus a mais 10% (dez por cento) da remuneração fixada aos demais Diretores, sendo pela Assembleia Geral, assegurado a todos Diretores, nos termos do Art. 16 da Lei nº 8.063, de 11 de maio de 1990, o recolhimento do fundo de garantia, por tempo de serviço, como também férias e décimo terceiro salário e, perceberam ainda, como gratificação por exercer função de gestão, 95% (noventa e cinco por cento) da função de gestão percebida pelo Diretor- Presidente.

Ainda, os membros da Diretoria da Companhia podem aderir aos Planos de Benefícios Previdenciários destinados aos empregados, gerentes, diretores, conselheiros ocupantes de cargo eletivo (“Beneficiários”), que concedem benefícios de aposentadoria, por invalidez, de pensão por morte ou de pecúlio por morte aos Beneficiários, conforme termos e regras previstos nos regulamentos dos respectivos Planos de Benefícios Previdenciários.

4. CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia é estabelecida em conformidade com previsto na Lei das Sociedades por Ações, e com as práticas do mercado.

Conforme disposto no Estatuto Social da Companhia, a Assembleia Geral que eleger o Conselho Fiscal fixará os honorários mensais de seus membros efetivos, quando em funções, observando o limite mínimo, para cada um, igual a 10% (dez por cento) da média dos honorários atribuídos aos Diretores, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

Elaborador: Recursos Humanos- RH	Aprovação I:	Recebido: Setor de Governança:	Data aprovação: Novembro/2023
--	--------------	-----------------------------------	----------------------------------

 	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Código	1
		Versão	00
		Revisão	00
		Páginas	5 de 5

5. COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

A remuneração dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário da Companhia é composta de acordo com a legislação e com as práticas do mercado. Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário da Companhia fazem jus a uma remuneração fixa, conforme exposto no Estatuto Social da Companhia, fixada pelo Conselho de Administração, composta por honorários mensais de seus membros efetivos, equivalente a 10% (dez por cento) da média dos honorários atribuídos aos Diretores da Companhia.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

A definição dos elementos que compõem a remuneração dos membros dos órgãos da Companhia visa a atrair e reter profissionais, garantindo remuneração competitiva e alinhada às práticas de mercado e estimulando a busca e a superação das metas pré-definidas, quando aplicável.

iii. a existência de membros não remunerados pela Companhia e a razão para esse fato. Não aplicável, uma vez que todos os membros da Administração da Companhia são remunerados.

c) existência de remuneração são suportadas por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não aplicável, visto que não há remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos da Companhia.

d) existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário da Companhia

Não aplicável, uma vez que não há remuneração ou benefícios diretos ou indiretos vinculados à ocorrência de quaisquer eventos societários.

Elaborador: Recursos Humanos- RH	Aprovação I:	Recebido: Setor de Governança:	Data aprovação: Novembro/2023
--	--------------	-----------------------------------	----------------------------------