1 FINALIDADE

Definir a estrutura e as diretrizes para determinar a remuneração dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e da Diretoria (“Administradores”) e dos membros do Conselho Fiscal (“Conselho Fiscal” e, em conjunto com Administradores, “Profissionais”) da Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA MG, incluindo suas controladas diretas e indiretas (“COPASA MG” ou “Companhia”).

2 RESPONSABILIDADES

2.1 Conselho de Administração

- Definir os objetivos estratégicos da Companhia;
- Definir a estratégia de remuneração total e das metas de desempenho dos membros dos órgãos de administração, dos comitês de assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia;
- Definir as metas anuais de desempenho financeiras e não financeiras para o Diretor Presidente;
- Aprovar a proposta anual da verba de remuneração dos Profissionais;
- Aprovar a estratégia do programa de incentivo de longo prazo da Companhia;
- Realizar anualmente a avaliação formal do Diretor Presidente da Companhia; e
- Definir a remuneração do Diretor Presidente.

2.2 Diretor Presidente

- Definir a remuneração dos demais Diretores;
- Definir as metas de desempenho financeiras e não financeiras para os demais Diretores no início do exercício;
- Realizar, anualmente, a avaliação formal dos demais Diretores da Companhia, que se refere tanto a metas acordadas, quanto a outros elementos subjetivos de avaliação.

2.3 Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade

- Assessorar o Conselho de Administração na definição dos critérios, bem como nas propostas de revisão da remuneração global dos Profissionais;
- Assessorar o Diretor Presidente na definição da remuneração dos membros da Diretoria;

- Assessorar o Diretor Presidente na definição dos critérios de avaliação dos membros da Diretoria;
- Validar as metas de desempenho financeiras e não financeiras estabelecidas pelo Diretor Presidente para os demais Diretores.

3 DEFINIÇÕES

3.1 Profissionais

São, para os fins desta Norma, os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia.

3.2 Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade

É o órgão de assessoramento do Conselho de Administração em relação aos temas:

- Estratégia de pessoal, de atração e retenção de talentos da Companhia, incluindo programa de incentivo de curto e longo prazo;
- Programa de sucessão e dos processos de seleção dos diretores;
- Estratégia de remuneração total e das metas de desempenho dos membros dos órgãos de administração, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia;
- Avaliação anual de desempenho, com base em metas definidas, dos membros dos órgãos de administração e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da Companhia;
- Acompanhamento do desempenho do programa de incentivo de longo prazo da Companhia;
- Acompanhamento da cultura corporativa, a partir de princípios, valores e propósito aprovados pelo Conselho de Administração;
- Acompanhamento da medição do clima organizacional; e
- Acompanhamento das políticas de governança corporativa, zelando pela efetiva adoção das melhores práticas.

3.3 Remuneração

Forma de compensação financeira, com valor fixo e/ou variável, em contraprestação aos serviços prestados pelos Profissionais.

3.3.1 Remuneração Fixa

Corresponde à remuneração base mensal e tem como objetivo remunerar a atuação do Profissional, de acordo com o seu desempenho individual, experiência, formação, conhecimento e escopo de atuação, sendo ela definida como honorários. Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente. A remuneração fixa deve ser definida ou revisada com base em pesquisas de mercado realizadas periodicamente por consultorias especializadas.

3.3.2 Remuneração Variável

É composta por um elemento variável anual (incentivo de curto prazo) e outro vinculado ao desempenho da Companhia e/ou a determinados parâmetros econômico-financeiros e operacionais concretos, predeterminados e mensuráveis (incentivo de longo prazo).

- Incentivos de Curto Prazo (ICP): têm por objetivo direcionar o comportamento dos Profissionais à execução da estratégia e reconhecer o atingimento das metas da Companhia e individuais, representa uma bonificação atrelada diretamente ao desempenho no exercício anterior.
- Incentivos de Longo Prazo (ILP): têm por objetivo a criação de valor. o comprometimento de longo prazo e a retenção. O ILP pode ser implementado em diversas modalidades, incluindo por meio de incentivos baseados em ações e bônus, conforme aprovado no órgão de deliberação competente.

3.4 Benefícios

Conjunto de benefícios concedidos conforme práticas da Companhia, que poderão incluir, dentre outros, assistência médica, check-up médico anual, assistência odontológica, seguro de vida, vale alimentação, previdência privada, que visam a retenção dos Profissionais e alinhamento às práticas de mercado.

4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

4.1 Critérios e regras gerais da remuneração dos Profissionais

Os programas de remuneração têm por objetivo atrair, reconhecer e reter os Profissionais alinhados às diretrizes do negócio, valores e cultura da Companhia, além de motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas.

O volume e forma de remuneração são derivados de pesquisas de mercado, dos conhecimentos exigidos para o exercício da função, da complexidade das atividades e dos resultados produzidos. Dessa forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva. O Conselho de Administração distribuirá a remuneração fixada entre seus membros, membros dos comitês de assessoramento do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva.

4.2 Critérios e regras da remuneração 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, 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 honorários e benefícios do Conselho de Administração poderão ser revisados periodicamente por meio de pesquisa de mercado, realizada por consultoria especializada e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade.

Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável em razão do exercício de seus respectivos cargos, tampouco fazem jus aos benefícios.

Os membros do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento poderão renunciar ao seu direito ao recebimento de remuneração fixa mediante comunicação ao Presidente do Conselho de Administração.

Os membros do Conselho de Administração poderão receber remuneração adicional por suas funções como membro de Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração.

4.3 Critérios e regras da remuneração do Conselho Fiscal

Os membros efetivos do Conselho Fiscal recebem remuneração fixa mensal (honorários), não atrelada às suas participações em reuniões do órgão, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho Fiscal dentro do mesmo mês.

A remuneração do Conselho Fiscal deverá corresponder ao menos a 10% (dez por cento) da remuneração média atribuída aos Diretores Estatutários da Companhia, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a remuneração variável em razão do exercício de seus respectivos cargos, tampouco fazem jus aos benefícios.

Os membros do Conselho Fiscal poderão renunciar a sua remuneração fixa mediante comunicação ao Presidente do Conselho de Administração.

Os membros suplentes do Conselho Fiscal farão jus a remuneração somente quando atuarem em substituição dos membros efetivos.

4.4 Critérios e regras da remuneração dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

Os membros externos dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, quando aplicável, poderão ser remunerados.

Nota 01: É discricionário o pagamento aos Diretores e/ou empregados da Companhia que venham a ser membros do Conselho de Administração.

4.5 Critérios e regras da remuneração da Diretoria Estatutária

A remuneração Global da Diretoria é validada pelo Conselho de Administração, observando sempre os limites da remuneração global estabelecidos pela Assembleia Geral. Os honorários da Diretoria são revisados periodicamente por meio de pesquisa de mercado, realizada por consultoria especializada, e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade.

Os membros da Diretoria recebem remuneração fixa mensal (honorários) e Benefícios.

Os membros da Diretoria recebem Incentivo de Curto Prazo, conforme metas corporativas e individuais previamente definidas pelo Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade e aprovadas pelo Conselho de Administração.

Os membros da Diretoria são elegíveis para o recebimento de Incentivo de Longo Prazo com critérios previamente definidos pelo Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade e aprovados pelo Conselho de Administração.

O acompanhamento e avaliação do desempenho da Diretoria em relação ao cumprimento de suas metas anuais é apresentado ao Conselho de Administração, com a assessoria do Comitê de Pessoas, Governança e Sustentabilidade.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da COPASA MG, nos termos da legislação aplicável e do Estatuto Social.

Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada na medida do possível para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação e regulamentação vigentes prevalecerá o disposto na legislação e regulamentação vigentes.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, revogando-se quaisquer normas ou procedimentos em contrário e será arquivada na sede da Companhia.

Informações de Controle:

Versão 0 (Instituição): aprovada pelo Conselho de Administração, em reunião de 09/11/2026.

Unidade gestora do documento: Diretoria de Gente e Gestão.

Instância de revisão: Diretoria de Gente e Gestão.

Instância de aprovação: Conselho de Administração.