

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

1. OBJETIVO

A presente “*Política de Remuneração*”, aprovada em reunião do Conselho de Administração da **HIDROVIAS DO BRASIL S.A.** (“**Companhia**”), tem como objetivo estabelecer princípios e diretrizes para a remuneração dos administradores, garantindo alinhamento com as melhores práticas de mercado, os interesses dos acionistas e stakeholders e a aplicação de uma estratégia de remuneração competitiva.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária da Companhia.

3. CONCEITO DA REMUNERAÇÃO

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal (quando instalado) e dos Comitês de Assessoramento deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observados os termos e regulamentação da legislação aplicável.

O Conselho de Administração terá, dentre as suas atribuições, a de propor para a Diretoria remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

No que tange ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

4. PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da Companhia tem como principal função alinhar os interesses do Conselho de Administração da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal (quando instalado) e dos Comitês de Assessoramento e os objetivos da Companhia, baseada e alinhada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, seguindo os princípios de transparência, equidade, competitividade, sustentabilidade e meritocracia, bem como visa garantir que a remuneração esteja alinhada com a cultura de desempenho da Companhia, proporcionando uma construção de valor a longo prazo.

A Política de Remuneração também visa garantir que a Companhia possua as melhores ferramentas e processos na gestão de pessoas, alinhados com as demais políticas internas e com as melhores

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

práticas de mercado para assegurar competitividade frente ao mercado de referência e a atração e retenção dos melhores profissionais para a administração da Companhia, bem como o reconhecimento de performances diferenciadas.

A remuneração será periodicamente revisada considerando mudanças regulatórias, estratégias corporativas e comparativos de mercado. Para tal, a Companhia participará de pesquisas de mercado para análise e recomendações de adequação em suas práticas de remuneração.

5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração global do Conselho de Administração será constituída pelos honorários fixos que incluem a participação em comitês. Além dos honorários, a Companhia arca com as respectivas contribuições para a seguridade social, quando aplicável.

Os membros do Conselho de Administração não são elegíveis a remuneração variável.

Os honorários fixos são o montante mensal recebido em dinheiro, durante o mandato, que tem como objetivo remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo de conselheiro, buscando manter patamares compatíveis com a remuneração de conselheiros de empresas similares no mercado.

Os valores poderão ser acrescidos do reembolso das despesas realizadas pelos conselheiros no desempenho da sua função, conforme aplicável.

6. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA

A remuneração global da Diretoria é constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa e benefícios complementares típicos de mercado; (ii) incentivos de curto prazo (ICP); (iii) incentivo de longo prazo (ILP); e (iv) outros que o Conselho de Administração venha a determinar. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração da Diretoria, dentre aqueles acima mencionados.

(i) REMUNERAÇÃO FIXA

A remuneração fixa será baseada nas responsabilidades do cargo, bem como em estudos de mercado. O estabelecimento de tal remuneração poderá requerer a assessoria de empresa especializada. A Diretoria receberá o valor mensal, acrescido de 13º (décimo terceiro) salário e férias.

A Diretoria poderá ser elegível ao pacote de benefícios incluindo plano médico, vale refeição, previdência privada, seguro de vida e outros, com o objetivo de oferecer um pacote de benefícios atrativo, adequado às condições gerais do mercado.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(ii) INCENTIVOS DE CURTO PRAZO

O incentivo de Curto Prazo (ICP) tem como objetivo incentivar o alcance dos resultados de curto prazo da Companhia e o crescimento sustentável dos negócios e está diretamente atrelado a seu desempenho financeiro e operacional. As metas dos diretores são atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras), estratégico e operacional (metas individuais) da Companhia, devendo o Conselho de Administração fixar objetivos e os valores teto dos membros.

O pagamento do ICP da Diretoria segue os critérios da participação nos resultados e será realizado no período de até 4 meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado. Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva.

A remuneração variável de curto prazo poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada as práticas de mercado.

(iii) INCENTIVOS DE LONGO PRAZO

A remuneração variável de Longo Prazo (ILP) tem como objetivo reforçar a atração e retenção dos diretores, alinhando os interesses dos acionistas na criação de valor para o negócio e incentivar a tomada de decisão responsável e sustentável ao longo do tempo.

A Diretoria é elegível aos Programas de Incentivos de Longo Prazo, baseados em ações, conforme aprovação em Conselho de Administração.

A remuneração variável de longo prazo poderá ser revista, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada as práticas de mercado ou interesse do Conselho.

O Conselho de Administração é responsável pela administração dos planos de incentivo baseado em ações, podendo criar programas de concessão, nos quais deliberará, respeitados os termos do plano, sobre os beneficiários do programa, quantidade de ações distribuídas, *vesting*, a divisão da outorga em lotes, eventuais restrições ao efetivo recebimento das ações e disposições sobre penalidades.

Os direitos e obrigações relativos às ações outorgadas são pessoais e intransferíveis, não podendo os Diretores, em hipótese alguma, durante o período de *vesting* ceder, transferir, empenhar, emprestar, permutar ou de qualquer modo alienar a quaisquer terceiros tais direitos ou obrigações.

Os contratos de Incentivo de Longo Prazo devem conter cláusula de *malus*, prevendo a retenção das ações *unvested* em caso de constatação de fraude ou de erros materiais nos demonstrativos financeiros que tenham beneficiado o executivo indevidamente.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

(iv) OUTROS

a. BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO

Poderão ser negociados ou atribuídos a Diretoria, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por: (a) seguro de pessoas; e (b) obrigações de não concorrência.

b. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo da Diretoria poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração.

7. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal considera apenas o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social. O montante é definido levando-se em conta a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, bem como os parâmetros do mercado de comparação, sendo certo que não poderá ser inferior a um décimo (10%) do salário médio atribuído a diretoria estatutária. Os membros do Conselho Fiscal não são elegíveis a remuneração variável ou outorga de ações.

O Presidente do Conselho Fiscal poderá receber honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seu cargo.

8. PENALIDADES

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, ainda, que certas condutas poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente, incluindo, mas não se limitando ao previsto no Regulamento do Novo Mercado.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

Além da remuneração prevista para os Pessoal-Chave da Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas e regulamentação aplicáveis à Companhia.

10. ATUALIZAÇÃO DESTA POLÍTICA

O Conselho de Administração irá atualizar a presente Política sempre que necessário, seja em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei,

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

11. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia, podendo ser consultada em <https://ri.hbsa.com.br/>.

12. CONTROLE DE REVISÕES

REVISÃO	MOTIVO DA REVISÃO	DATA	ELABORADOR
00	Emissão Inicial	20/02/2020	Marlos Viana
01	Revisão de definições	07/03/2025	Remuneração Corporativa