

Título **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

Objetivo Atender às determinações das Leis Federais n° 6.404/1976, 13.303/2016 e Decreto Estadual n° 10.380/2023 quanto à remuneração dos membros da alta administração.

Aplicação Diretoria, Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria Estatutário

1. INTRODUÇÃO

1.1. A presente Política institucional estabelece na Saneamento de Goiás S/A – Saneago os critérios e diretrizes para definição da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros da Alta Administração aqui se referindo aos Diretores, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais e membros do Comitê de Auditoria Estatutário, com base nas respectivas responsabilidades e considerando os cargos que ocupam e as funções que desempenham, no tempo dedicado às suas funções, na competência e reputação profissional, tendo em vista a sua qualificação, e nas melhores práticas de mercado.

2. OBJETIVO

2.1. Atender às determinações das Leis Federais 6.404/1976, 13.303/2016 ao Decreto Estadual 10.380/2023 quanto à remuneração dos Administradores, membros do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário bem como as regulamentações correlacionadas ao tema e estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no âmbito do mercado de valores mobiliários.

3. BASE LEGAL – LEGISLAÇÕES E NORMATIVAS

3.1. Esta Política é baseada nas seguintes referências:

- a) Lei Federal n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976;
- b) Lei Federal n.º 13.303 de 30 de junho de 2016;
- c) Decreto Estadual n.º 10.380, de 28 de dezembro de 2023;
- d) Estatuto Social da Saneago; e
- e) **Resoluções** e Instruções Normativas CVM.

4. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

4.1. Assembleia Geral

4.1.1. Compete à Assembleia Geral de Acionistas da Companhia deliberar sobre a remuneração global anual dos membros da Alta Administração, inclusive benefícios de qualquer natureza, conforme Proposta de Remuneração da Alta Administração a ser encaminhada pelo Conselho de Administração.

4.2. Conselho de Administração

4.2.1. Compete ao Conselho de Administração (CA), após encaminhamento pela Diretoria Colegiada, dentro das diretrizes estabelecidas na respectiva Política de Remuneração da Alta Administração, submeter a Proposta de Remuneração da Alta Administração à Assembleia Geral para apreciação e deliberação.

4.3. Diretoria Colegiada

4.3.1. Caberá a Diretoria Colegiada, encaminhar ao Conselho de Administração a Proposta de Remuneração da Alta Administração, em atendimento aos trâmites legais e de governança da Companhia.

4.3.1.1. A elaboração da Proposta de Remuneração da Alta Administração de que trata o item anterior será conduzida pela Superintendência de Recursos Humanos da Companhia, com o auxílio da Gerência de Relações com Investidores e Mercado, da Gerência de Orçamento e Controladoria e outras unidades que possam ser demandadas, as quais deverão apresentar informações necessárias ao atendimento;

- a) das regulamentações estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no âmbito do mercado de valores mobiliários;
- b) dos critérios para a fixação da Política de Remuneração estabelecidos pelo Decreto Estadual n.º 10.380, de 28 de dezembro de 2023;
- c) das Diretrizes estabelecidas na respectiva política de remuneração da alta administração;
- d) dos dispositivos legais relativos à legislação vigente; e
- e) das definições estatutárias.

5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

5.1. Conselho De Administração

5.1.1. Os membros do Conselho de Administração, fazem jus a uma remuneração fixa relativa ao desempenho da respectiva função, independentemente do número de reuniões, que equivalerá a 18% (dezoito por cento) da média da remuneração paga ao Diretor-Presidente e demais Diretores da Companhia.

5.1.2. O Diretor-Presidente da Companhia integra o Conselho de Administração e fará jus à remuneração conforme demais Conselheiros do respectivo órgão.

5.1.3. Os membros do Conselho de Administração farão jus ao reembolso das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função de conselheiro, analogamente ao do Conselho Fiscal, que possui previsão no § 3º, do artigo 162, da Lei Federal 6.404/76.

5.1.4. Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a nenhum tipo de benefício direto ou indireto ou a remunerações variáveis de curto e longo prazo, bem como não fazem jus ao PPR, férias, 1/3 de férias e décimo terceiro salário.

5.2. Conselho fiscal

5.2.1. Todos os membros do Conselho Fiscal (CF), fazem jus a uma remuneração mensal fixa, relativa ao desempenho da respectiva função, independentemente do número de reuniões, que equivalerá a 14% (quatorze por cento) da média da remuneração para ao Diretor-Presidente e demais Diretores da Companhia.

5.2.2. Os membros do Conselho Fiscal farão jus ao reembolso das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função de conselheiro, nos termos do § 3º, do artigo 162, da Lei Federal 6.404/76.

5.2.3. Os membros do Conselho de Fiscal não fazem jus a nenhum tipo de benefício direto ou indireto ou remunerações variáveis de curto e longo prazo, bem como não fazem jus ao PPR, férias, 1/3 de férias e décimo terceiro salário.

5.3. Comitê De Auditoria Estatutário

5.3.1. Todos os membros do Comitê de Auditoria Estatutário, fazem jus a uma remuneração mensal fixa, relativa ao desempenho da respectiva função, independentemente do número de reuniões, que equivalerá

a 18% (dezoito por cento) da média da remuneração paga ao Diretor-Presidente e demais Diretores da Companhia.

5.3.2. Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário farão jus ao reembolso das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função de membro do comitê, analogamente ao do Conselho Fiscal, que possui previsão no § 3º, do artigo 162, da Lei Federal 6.404/76.

5.3.3. Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário não fazem jus a nenhum tipo de benefício direto ou indireto ou remunerações variáveis de curto e longo prazo, bem como não fazem jus ao PPR, férias, 1/3 de férias e décimo terceiro salário.

5.3.4. O(s) Conselheiro(s) nomeado(s) pelo Conselho de Administração para compor o Comitê de Auditoria Estatutário não fará(ão) jus a remuneração adicional para o desempenho do cargo.

5.4. Diretoria Colegiada

5.4.1. Os membros da Diretoria Colegiada, fazem jus a uma remuneração mensal composta da seguinte forma:

a) Remuneração Fixa (Remuneração Base – RB): Corresponde ao valor fixo pago mensalmente em contrapartida à prestação de serviços e é determinado de acordo com a complexidade e responsabilidades da função exercida, do segmento de Saneamento, em consonância com as melhores práticas de mercado aplicadas às empresas de capital aberto perante a Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

b) Remuneração Variável de Curto Prazo (RV): Os membros da Diretoria fazem jus ao pagamento de remuneração variável em função do alcance das metas corporativas de curto prazo que será paga mensalmente, desde que as metas estabelecidas sejam alcançadas, e será limitada a 10% do montante pago a título de Remuneração Base.

5.4.2. Metodologia de Cálculo da Remuneração Variável de Curto Prazo

5.4.2.1. A remuneração variável de curto prazo será calculada a partir da multiplicação da Remuneração Base de referência dos Diretores pelo Índice Mensal de Remuneração Variável dos Indicadores, conforme fórmula a seguir:

$$\text{Remuneração Variável} = \text{Remuneração Base de referência} \times \text{Índice Mensal de Remuneração Variável}$$

Fórmula 1 – Composição da remuneração Variável

5.4.2.2. As metas dos indicadores são extraídas do Planejamento Estratégico da Companhia, o qual é apreciado e aprovado anualmente nos termos do art. 23 da lei 13.303/2016.

5.4.2.3. Os indicadores utilizados para cálculo do Índice Mensal de Remuneração Variável, são divididos em **financeiros, operacionais e universalização**, conforme as Tabelas **1, 2 e 3**:

Tabela 1 – Indicadores Financeiros

| NOME DO INDICADOR | DESCRIÇÃO | UN. |
|---|---|-----|
| Índice de Inadimplência em 12 meses | Calculado a partir da divisão entre o valor arrecadado e o valor faturado. Representa o percentual de pagamentos não realizados pelos serviços prestados dentro do prazo, impactando o fluxo de caixa e a saúde financeira da empresa | % |
| Índice de Despesa de Exploração em 12 meses | Relação entre a despesa de exploração acumulada dos últimos 12 meses e a receita operacional acumulada dos últimos 12 meses | % |

Tabela 2 – Indicadores Operacionais

| NOME DO INDICADOR | DESCRIÇÃO | UN. |
|---|--|-----|
| Índice de Perdas em 12 meses | Quantitativo das perdas calculadas através da relação entre o volume de água disponibilizado para o consumo e o volume consumido total | % |
| Índice da Qualidade da Água em 12 meses | Resultado obtido das Inspeções e Ensaios de amostras de água tratada coletadas nas diversas etapas do sistema. | % |

Tabela 3 – Indicadores de Universalização

| NOME DO INDICADOR | DESCRIÇÃO | UN. |
|-----------------------|---|-----|
| Atendimento de Água | Reflete a abrangência do serviço de abastecimento de água e está vinculado às metas dos contratos e prestação direta com os municípios. | % |
| Atendimento de Esgoto | Reflete a abrangência do serviço de atendimento de esgoto e está vinculado às metas dos contratos e prestação direta com os municípios. | % |

5.4.3. Apuração do Índice Mensal de Remuneração Variável

5.4.3.1. Para o cálculo das notas dos indicadores anualizados: Inadimplência, Índice de Despesa de Exploração em 12 meses, Índice de Perdas em 12 Meses, Índice da Qualidade da Água em 12 meses, Atendimento de Água e Atendimento de Esgoto, será considerado o alcance das metas de cada indicador por mês, conforme tabela abaixo:

Tabela 4 – Referência de Periodicidade de Apuração de Indicadores Mensais

| MÊS DE REFERÊNCIA | MESES DE CONFERÊNCIA |
|-------------------|----------------------|
| Janeiro | Novembro |
| Fevereiro | Dezembro |
| Março | Janeiro |
| Abril | Fevereiro |
| Maio | Março |
| Junho | Abril |
| Julho | Maio |
| Agosto | Junho |
| Setembro | Julho |
| Outubro | Agosto |
| Novembro | Setembro |
| Dezembro | Outubro |

5.4.3.2. Para cada meta alcançada, em relação ao resultado de toda a Companhia, será atribuída uma nota fixa. A nota final será a soma das notas obtidas. As Tabelas 5, 6 e 7 abaixo apresentam a nota atribuída quando a meta é alcançada:

Tabela 5 – Nota de Atribuição Indicadores Financeiros

| INDICADORES FINANCEIROS | NOTA |
|--|------|
| <i>Inadimplência</i> | 2 |
| <i>Margem de Despesa de Exploração</i> | 2 |

Tabela 6 – Nota de Atribuição Indicadores Operacionais

| INDICADORES OPERACIONAIS | NOTA |
|-----------------------------|------|
| Índice de Perdas | 2 |
| Índice de Qualidade da Água | 2 |

Tabela 7 – Nota de Atribuição Indicadores de Universalização

| INDICADORES DE UNIVERSALIZAÇÃO | NOTA |
|--------------------------------|------|
| Atendimento de Água | 1 |
| Atendimento de Esgoto | 1 |

5.4.3.3. O valor do Índice Mensal de Remuneração Variável será proporcional à nota obtida, tendo como referência a **Tabela 8**:

Tabela 8 – Apuração do Índice de Remuneração Mensal

| NOTA | VARIAÇÃO DA GFG |
|---------------|-----------------|
| nota =0 | 0,00 |
| 1 ≤ nota < 2 | 0,01 |
| 2 ≤ nota < 3 | 0,02 |
| 3 ≤ nota < 4 | 0,03 |
| 4 ≤ nota < 5 | 0,04 |
| 5 ≤ nota < 6 | 0,05 |
| 6 ≤ nota < 7 | 0,06 |
| 7 ≤ nota < 8 | 0,07 |
| 8 ≤ nota < 9 | 0,08 |
| 9 ≤ nota < 10 | 0,09 |
| nota = 10 | 0,10 |

5.4.4. Remuneração Total mensal

5.4.4.1. Considerando as composições apresentadas, a **Remuneração Total** mensal a ser paga aos membros da Diretoria colegiada será apurada pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração Total} = \text{Remuneração Base (RB)} + \text{Remuneração Variável de Curto Prazo (RV)}$$

Fórmula 2 – Composição da remuneração dos Diretores

5.4.4.2. O Diretor-Presidente da Companhia, por deter as atribuições de maior responsabilidade em nível interno e externo, como representante da empresa no mercado, faz jus a uma remuneração adicional em relação à remuneração total dos demais Diretores, que perceberão o equivalente a 95% do que for pago ao Diretor-Presidente. Para fins de definição a remuneração total do Diretor Presidente será apurada considerando a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração Total} = \text{Remuneração Base do Diretor-Presidente RBDP} + \text{Remuneração Variável de Curto Prazo RV}$$

Fórmula 3 – Composição da remuneração do Diretor-Presidente

5.4.5. Remuneração variável – PPR (Programa de Participação nos Resultados aos membros da Diretoria)

5.4.5.1. O Programa de Participação nos Resultados – PPR refere-se à distribuição de uma parcela do resultado econômico-financeiro anual, sem natureza salarial, cujo valor está diretamente vinculado, entre

outros aspectos, com o atingimento das metas e objetivos da empresa, apurados em um determinado exercício financeiro/contábil.

5.4.5.2. O pagamento do PPR ocorre 1 (uma) vez ao ano, após o fechamento do ciclo de metas e apuração dos resultados do exercício. Esta remuneração abrange os membros da Diretoria Colegiada, é normatizada e tem seus parâmetros definidos e apresentados pela Instrução Normativa IN00.0469 (Programa de Participação nos Resultados – PPR).

5.4.6. Direitos e Benefícios

5.4.6.1. Os membros da Diretoria, no exercício do seu mandato, fazem jus à remuneração, conforme esta Política, bem como os benefícios que serão aqui descritos, devendo a Companhia promover os devidos recolhimentos de encargos sociais e fiscais tais como FGTS, INSS, bem como outros de caráter obrigatório em atendimento à legislação Vigente.

5.4.6.2. Os membros da Diretoria fazem jus aos benefícios Abono Natalino, Auxílio-creche/educação, Vale-alimentação/refeição, Plano de saúde, Plano previdenciário, FGTS, Seguro de responsabilidade civil de Administradores, PPR, distribuído uma vez por ano, bem como outros benefícios que se aplicarem, previstos em Acordo Coletivo de Trabalho para os empregados da Companhia.

5.4.6.3. Ressalta-se que o abono natalino, o auxílio-creche/educação, abono de retorno de férias e o vale-alimentação/refeição pagos aos diretores da Companhia são equiparados aos valores pagos aos demais empregados da Companhia.

5.4.6.4. Os membros da Diretoria fazem jus a perceber férias constitucionais (Férias mais 1/3) e seus reflexos incidentes sobre a remuneração total, de uma só vez, bem como poderão reduzir esse período ao limite legal, recebendo o respectivo valor pecuniário. O gozo dos dias de férias, a partir de um ano de mandato, deve ser feito de forma com que as demandas da Companhia sejam respeitadas, podendo-se segregar o período no número de vezes que se fizer pertinente para atender a prioridade das atividades da Diretoria, e deve ser autorizado pela diretoria da Presidência, em relação aos demais membros da Diretoria, e pelo Conselho de Administração, em relação ao Diretor-Presidente.

5.4.6.5. Os membros da Diretoria não têm direito ao equivalente a horas extras, por não lhe ser exigida jornada de trabalho fixa. Ademais, as ausências e licenças superiores a 01 (um) dia devem ser registradas perante a diretoria da Presidência, pelos demais membros da Diretoria, e perante o Conselho de Administração, pelo Diretor-Presidente.

6. REAJUSTE DA REMUNERAÇÃO MENSAL DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

6.1. Critérios para concessão de reajuste

6.1.1. Qualquer aumento de remuneração, benefícios e vantagens, mesmo que dentro dos limites dos índices legais aplicáveis ao reajuste salarial, só será autorizado quando for comprovada a melhoria do desempenho da Companhia, que considerará pelo menos os seguintes critérios:

- a) nível de endividamento, inclusive passivo trabalhista;
- b) capacidade de geração de receitas próprias para a cobertura dos dispêndios correntes e para o financiamento dos investimentos, quando essa geração foi cabível;
- c) disponibilidade orçamentária;
- d) aumento de produtividade;
- e) distribuição de dividendos;
- f) avaliação do nível de atendimento das necessidades do seu público-alvo, bem como do grau de satisfação de seus clientes, usuários e consumidores dos bens e dos serviços ofertados;

- g) compatibilização da remuneração global da Administração com os níveis vigentes no mercado de trabalho; e
- h) reflexos sobre o nível de preços, tarifas e taxas públicas.

6.1.2. Os reajustes da Remuneração poderão ser concedidos desde que atendidos os critérios estabelecidos nos respectivos itens apresentados e mediante prévia aprovação pela Assembleia Geral dos acionistas do montante de remuneração global da Alta Administração.

7. CONFLITO DE INTERESSES

7.1. Na definição da remuneração, nenhum membro, de nenhum dos órgãos da Companhia poderá deter o controle do processo decisório e sua respectiva fiscalização.

7.2. É vedado deliberar sobre a própria remuneração.

7.3. Os indicadores que compõem a remuneração da alta administração devem ser apresentados à Assembleia Geral dos Acionistas no âmbito da proposta de administração que deliberará sobre fixação do Orçamento Global Anual da Alta administração.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Esta Política poderá ser revisada, alterada ou revogada a qualquer momento, sendo tais atos submetidos ao Conselho de Administração nos termos da Política de Alçadas e Limites vigente na Companhia.

8.2. Nenhuma das condições supracitadas nesta Política deverá ser interpretada como capaz de:

- a) Criar o direito dos Administradores, Conselheiros Fiscais e membros do Comitê de Auditoria Estatutário de permanecer como funcionários ou Administradores/membros de Conselho ou de Comitê da Companhia; ou
- b) Interferir, de qualquer forma no direito da Companhia de revogar o mandato ou rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

8.3. Esta Política não conferirá a qualquer Administrador o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de destituí-lo ou assegurar o direito de ser reeleito. O retromencionado também se aplica aos membros do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário.

8.4. Para fins de parâmetro, a Remuneração Fixa (Remuneração Base) dos membros da diretoria colegiada, que é base para cálculo das remunerações dos demais cargos da alta administração, será o mesmo praticado atualmente, considerando como base de referência os valores praticados em maio/2024. Considera-se ainda que a remuneração base de referência não pode ser reduzido a valores inferiores à remuneração base mais atualizada.

8.5. A aprovação dessa política revoga todos os atos hierarquicamente inferiores que versão sobre a Remuneração da Alta Administração.

8.6. Caso reste dúvida ou questionamento quanto a abrangência, alcance bem como aspectos metodológicos das proposições apresentadas nesta política, as mesmas deverão ser tratadas junto as áreas que participaram do grupo de trabalho quais sejam (Difir, Dicor, Proju, Sugov, CAE, CA) que poderão se manifestar em conjunto ou separadamente a depender do tema abordado. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração.

9. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

9.1. Esta Política foi aprovada em reunião do Conselho de Administração e entra em vigor nesta data.

Aprovado na Reunião do Conselho de Administração, **realizada em 13 de Março de 2025 e registrada na Ata 548.**