

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

> Edição 1.0 24/11/2023



# Política de Remuneração da Administração

#### Área responsável pela emissão

Vice-Presidência Executiva de Governança, Riscos e *Compliance /* Área de Governança Estratégica

#### Público-alvo

Administradores e membros de Comitês Estatutários da Eletrobras e suas empresas.

#### **Aprovação**

Deliberação 194/2023, de 24/11/2023, do Conselho de Administração da Eletrobras.

## Repositório

As políticas da Eletrobras podem ser encontradas no *site*: https://eletrobras.com/pt/Paginas/Estatuto-Politicas-e-Manuais.aspx

#### Direitos de autor e confidencialidade

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem à Eletrobras.

Prazo máximo de revisão: 5 anos.



# Sumário

<u>Introdução</u>	4
1 Objetivo	5
2 Princípios	5
<u>3 Diretrizes</u>	5
4 Responsabilidades	10
<u>5 Disposições Gerais</u>	11
6 Apêndices	12



# Introdução

A presente política integra o conjunto de iniciativas concebido para proporcionar o contínuo amadurecimento do sistema de governança corporativa da Eletrobras, marcado por seu processo de capitalização e desestatização realizado em 2022, e se calca nos princípios da transparência e responsabilidade (accountability), os quais prescrevem a importância de se divulgarem as diretrizes e principais regras aplicáveis à remuneração dos administradores, bem como os mecanismos que assegurem alinhamento entre os interesses de longo prazo da companhia, dos acionistas, dos administradores e das demais partes interessadas, em linha com práticas sustentáveis que fomentem a perenidade da companhia e a geração de valor a longo prazo.



# 1 Objetivo

- 1.1 Estabelecer princípios e diretrizes para determinar a remuneração dos administradores da Eletrobras ("Companhia"), de suas empresas e dos membros de comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração da Eletrobras ("Comitês de Assessoramento" ou "Comitês").
- 1.2 Estabelecer diretrizes gerais para participação de administradores em planos de remuneração baseado em ações e estabelecer regras de retenção de remuneração de administradores, decorrentes de pagamento indevido e/ou de prejuízo/dano causado à Eletrobras e às suas empresas.
- 1.3 Prever, por meio do Apêndice I desta política, as diretrizes e regras específicas para recuperação de remuneração de incentivo que tenha sido concedida erroneamente, tendo sido projetado para cumprir e ser interpretado como consistente com a Seção 10D do Securities Exchange Act de 1934, conforme alterado (o "Exchange Act"), a Regra 10D-1 promulgada sob o Exchange Act ("Rule 10D-1") e a Seção 303A.14 do Manual de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque (New York Stock Exchange Listed Company Manual).

# 2 Princípios

- 2.1 Postura transparente e clara a respeito das práticas de remuneração da companhia, em linha com os princípios da ética, integridade, transparência e prestação de contas.
- 2.2 Alinhamento dos interesses da administração aos da companhia, dos acionistas e demais partes interessadas, tendo como principais direcionadores os valores, propósito e visão de futuro da companhia, com vistas à geração de valor e resultados sustentáveis a longo prazo.
- 2.3 Transparência e conformidade na remuneração variável anual dos executivos ("incentivos de curto prazo" ou "ICP") com cumprimento das metas ESG ("environmental, social and governance") e outras que estejam desvinculadas de métricas financeiras diretas.
- 2.4 Estímulo à cultura empresarial meritocrática e de alta performance, com foco na boa gestão, na mitigação de riscos do negócio e na identificação, atração, e retenção de talentos nos mercados de referência, por meio de um modelo de remuneração calcado nas melhores práticas de mercado.

### 3 Diretrizes

#### 3.1 Gerais

- 3.1.1 A estrutura de remuneração da companhia é concebida com o objetivo de atrair, manter e reconhecer em sua administração, considerado o mercado de talentos, profissionais de grande qualificação e alta *performance* que estejam alinhados aos valores, propósito e visão de futuro da Eletrobras, alinhar os comportamentos e práticas dos administradores às diretrizes e objetivos estratégicos da companhia, estimular o poder competitivo da Eletrobras, priorizar a geração de valor sustentável a longo prazo e fomentar o alinhamento dos interesses estratégicos da companhia, de seus administradores, de seus acionistas e das demais partes interessadas.
- 3.1.2 A estratégia de remuneração da Eletrobras deve considerar as melhores práticas de remuneração em relação a mercados de referência e companhias de porte e complexidade equivalentes, levando-se em conta ainda os principais desafios e o plano estratégico da companhia.
- 3.1.3 A Assembleia Geral da Eletrobras ("Assembleia Geral") deve fixar o montante global de remuneração de seus administradores e dos membros dos comitês estatutários de assessoramento, além do montante individual da remuneração dos membros do Conselho Fiscal, observada a legislação aplicável.



- 3.1.4 O Conselho de Administração da Eletrobras deve definir, com o apoio do Comitê de Pessoas, os programas de remuneração variável (incentivos de curto e longo prazo) e fixar o montante individual da remuneração fixa mensal devida aos seus membros, aos membros de seus comitês estatutários de assessoramento e aos membros da Diretoria Executiva, tendo em conta as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, observado o limite global da remuneração
- 3.1.5 A proposta de remuneração global deverá ser elaborada pela Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura sob a coordenação e diretrizes do Comitê de Pessoas, ouvido o Presidente da companhia, para apreciação pelo Conselho de Administração da Eletrobras ("Conselho de Administração") e posterior submissão à Assembleia Geral.
- 3.1.5.1 O Comitê de Pessoas poderá contar com o apoio de consultorias externas independentes para apoio na modelagem da estrutura de remuneração e da formulação da proposta de remuneração global a ser submetida à Assembleia Geral.
- 3.1.6 O Comitê de Pessoas, com o apoio da Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura, supervisionará a reavaliação periódica da estrutura de remuneração dos executivos por meio de pesquisas sobre práticas e tendências de mercado, podendo contar com o suporte de consultorias especializadas, visando à aderência contínua da Eletrobras às melhores práticas de mercado e à manutenção de seu poder competitivo.
- 3.1.7 O Comitê de Pessoas deve supervisionar ainda, com o apoio da Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura, e elaboração dos programas de remuneração variável dos administradores e a elaboração dos contratos a serem firmados com os executivos da companhia.
- 3.1.8 Os administradores e membros externos dos comitês estatutários de assessoramento são beneficiários indiretos do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O "Directors and Officers"), compulsoriamente incluídos na apólice, cujo custo será inteiramente assumido pela companhia, nos termos do Estatuto Social.
- 3.1.9 A companhia poderá celebrar contratos de indenidade com seus administradores e membros externos dos comitês estatutários de assessoramento, nos termos do Estatuto Social, em conformidade com a Política de Indenidade.

#### 3.2 Conselho de Administração da Eletrobras (CA)

e eventuais planos de ações aprovados pela Assembleia Geral.

- 3.2.1 A remuneração fixa anual dos membros do Conselho de Administração deve ser composta por 12 parcelas mensais e não estará atrelada à quantidade de reuniões realizadas ou à frequência de sua participação.
- 3.2.1.1 Os membros do Conselho de Administração perceberão todos o mesmo patamar remuneratório, sendo facultado ao referido colegiado, entretanto, a atribuição de remuneração diferenciada àquele membro que exercer a função de Presidente do Conselho de Administração.
- 3.2.2 É vedado o pagamento de incentivos de curto prazo aos membros do Conselho de Administração.
- 3.2.3 Os membros do Conselho de Administração poderão fazer jus, na qualidade de beneficiários, a incentivos de longo prazo baseados em planos de remuneração em ações, desde que observados os seguintes requisitos mínimos:
  - a) aprovação do plano de remuneração baseado em ações, e da parcela da remuneração global associada, pela Assembleia Geral;
  - b) definição do mesmo patamar de incentivo de longo prazo para todos os membros do Conselho de Administração, sendo facultada ao Conselho de Administração a definição de patamar diferenciado ao membro que for eleito para a função de Presidente do Conselho de Administração;
  - c) não vinculação a metas específicas de desempenho;
  - d) cumprimento da íntegra do mandato;



- e) deslocamento temporal entre o fim mandato e a efetiva entrega das ações e/ou fixação de prazo de vedação à negociação ("lock-up") das ações entregues ao membro do Conselho de Administração;
- f) previsão das hipóteses nas quais os beneficiários perderão os direitos relativos ao plano.
- 3.2.4 A definição dos patamares remuneratórios deve estar alinhada às práticas de mercado, com flexibilidade de variação conforme necessário, para remunerar adequadamente os serviços dos membros do Conselho de Administração de acordo com sua dedicação, volume de demanda, complexidade dos desafios e conforme o espectro de responsabilidade atribuído aos membros do referido colegiado.
- 3.2.5 Os benefícios concedidos aos membros do Conselho Administração são aqueles definidos em Assembleia Geral de Acionistas.
- 3.2.5.1 A companhia arcará diretamente, ou por meio de reembolso, com todas as despesas de alimentação, locomoção e estada, havidas por membro do Conselho de Administração e necessárias ao desempenho de suas funções.
- 3.2.5.2 A companhia custeará, diretamente, ou por meio de reembolso, despesas com treinamentos e eventos de interesse da companhia, havidas por membro do Conselho de Administração, desde que pertinentes ao desempenho de suas funções e observadas as normas internas aplicáveis.

#### 3.3 Comitês estatutários de assessoramento

- 3.3.1 Os membros dos comitês estatutários de assessoramento farão jus a honorários mensais pela participação em cada comitê, sendo a participação remunerada dos membros do Conselho de Administração limitada a dois comitês.
- 3.3.2 A participação remunerada em um segundo comitê deverá representar metade do valor atribuído à remuneração daquele colegiado.
- 3.3.3 O Presidente do Conselho de Administração somente fará jus à remuneração por participação eventual em comitês, caso sua remuneração enquanto Presidente do Conselho de Administração seja idêntica aos dos demais membros deste colegiado.
- 3.3.4 Os membros dos comitês não perceberão remuneração diferenciada em função do exercício do papel de coordenação do colegiado, sendo vedado que um membro do Conselho de Administração exerça a coordenação de mais de um comitê.
- 3.3.5 É facultado ao Conselho de Administração fixar remuneração diferenciada para membros externos de comitês, tendo em conta as demandas da companhia, o grau de responsabilidade da posição, o tempo dedicado às funções, a competência e o nível de especialização, a reputação e experiência profissional e o valor dos seus serviços no mercado.
- 3.3.6 Os coordenadores dos comitês devem ser preferencialmente membros do Conselho de Administração.
- 3.3.7 Os membros dos comitês estatutários de assessoramento não fazem jus a benefícios ou a qualquer tipo de remuneração variável.
- 3.3.8 A companhia arcará diretamente, ou por meio de reembolso, com as despesas havidas por membros dos Comitês com alimentação, locomoção e estada, necessárias ao desempenho de suas funções.
- 3.3.9 É vedada a participação nos comitês de assessoramento estatutários de quem não seja Conselheiro de Administração ou membro externo independente.

#### 3.4 Diretoria Executiva Estatutária da Eletrobras



- 3.4.1 A Diretoria Executiva Estatutária da Eletrobras ("Diretoria" ou "Diretoria Estatutária") é composta pelo Presidente da Companhia ("Presidente") e por até 15 Diretores Vice-Presidentes ("Vice-Presidentes"), todos com vínculo estatutário para com a companhia ("executivos" ou "diretores estatutários").
- 3.4.2 A remuneração dos executivos busca refletir os resultados obtidos pela companhia e desempenhos individuais e coletivos, em níveis competitivos aos de mercado, sendo composta por quatro elementos:
  - a) remuneração fixa ("honorários" ou "salário base");
  - b) remuneração variável de curto prazo ("incentivo de curto prazo", "bônus" ou "ICP");
  - c) remuneração variável de longo prazo ("incentivo de longo prazo" ou "ILP"); e
  - d) benefícios.
- 3.4.3 A estratégia de remuneração dos executivos deve ser desenhada de modo a se assegurar que o ILP seja o elemento de maior peso na composição da remuneração total do executivo, seguido do ICP.
- 3.4.4 Em caso de impedimento temporário, licença ou férias de membro da Diretoria, o substituto que vier a ser indicado dentre os demais membros da Diretoria, de acordo com as normas internas aplicáveis, não fará jus a qualquer complementação de seus honorários.

#### 3.4.5 Remuneração fixa

- 3.4.5.1 Os honorários dos executivos são baseados em posicionamento estratégico da companhia frente à mediana de mercado obtida por meio de pesquisas salariais realizadas por empresas especializadas, sujeitos a reajustes anuais em função dos patamares de mercado, desempenho individual e outros fatores tais como potencial do executivo, habilidades específicas, experiência na função e riscos de retenção.
- 3.4.5.2 Os honorários dos executivos serão definidos anualmente e serão pagos em 12 parcelas mensais.
- 3.4.5.3 O Presidente e os demais Diretores Vice-Presidentes farão jus, anualmente, a 30 dias de licença remunerada, mediante prévia autorização da Diretoria Executiva, que podem ser acumulados até o máximo de dois períodos, sendo vedada sua conversão em espécie e indenização.

#### 3.4.6 Remuneração Variável de Curto Prazo ("incentivo de curto prazo" ou "ICP")

- 3.4.6.1 Os membros da Diretoria Executiva farão jus à remuneração baseada em programas de ICP, pagos por meio de bônus, os quais são baseados em metas de atingimento de resultados da companhia, com indicadores específicos desdobrados de seu Plano Estratégico.
- 3.4.6.2 A cada cargo da Diretoria é atribuído um múltiplo que representará o valor máximo que o referido executivo poderá perceber a título de ICP anualmente, o qual poderá ser majorado em percentual pré-determinado caso sejam atendidos os gatilhos de superação de suas metas.
- 3.4.6.3 O pagamento da parcela do ICP, atrelada à métricas financeiras, deverá ocorrer após a aprovação das contas do respectivo exercício fiscal pela Assembleia Geral Ordinária ("AGO").
- 3.4.6.4 Nos casos em que, em função de sua data de admissão, o executivo contribua apenas parcialmente para os resultados do exercício fiscal, deverá ser pago, por ocasião do pagamento aos demais eleitos, um valor proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços no respectivo exercício, desde que tenha entrado em exercício antes dos quatro últimos meses do ano.

#### 3.4.7 Remuneração Variável de Longo Prazo ("incentivo de longo prazo" ou "ILP")



\_\_\_\_\_

- 3.4.7.1 O componente de ILP da remuneração dos executivos deve ser baseado em Plano (s) e Programa (s) de Ações.
- 3.4.7.2 Devem ser observados, juntamente com a presente política, os planos de remuneração baseados em ações, aprovados na 184ª Assembleia Geral Extraordinária havida em 22/12/2022, a saber: (i) Plano de Remuneração Baseado em Opções de Compra de Ações ("Plano de Opções" ou "Plano de Stock Options") e (ii) Plano de Remuneração Baseado em Ações Restritas ("Plano de Ações Restritas").
- 3.4.7.3 O Plano de Ações Restritas consiste na concessão de direitos de transferência de ações da companhia, respeitadas regras de prazos e outras condições previamente aprovadas pelos acionistas em Assembleia Geral.
- 3.4.7.3.1 O executivo, caso se desligue voluntária ou involuntariamente da companhia perderá, a partir da data de desligamento, o direito de recebimento das Ações Restritas dos marcos temporais remanescentes e, como consequência, a companhia estará impossibilitada de lhe transferir a propriedade das Ações Restritas correspondentes.
- 3.4.7.4 O Plano de Opções consiste na concessão de direitos de compra de ações da companhia, respeitadas regras de preços, prazos e demais condições previamente aprovadas pelos acionistas em Assembleia Geral e contempladas no programa aprovado pelo Conselho de Administração.
- 3.4.7.4.1 Caso o executivo se desligar voluntária ou involuntariamente da companhia antes de completar o período de carência entre a data de outorga e a data a partir da qual as opções estarão maduras e, portanto, aptas a serem exercidas ("Prazo de Maturidade"), perderá seus direitos ao Plano de Opções.
- 3.4.7.5 Além dos planos citados no item 3.4.7.2, o Conselho de Administração poderá, sempre que julgar necessário, propor à Assembleia Geral novos modelos de planos de remuneração baseados em ações.

#### 3.4.8 Benefícios

- 3.4.8.1 Os executivos farão jus a benefícios diretos e indiretos, nos termos fixados pelo Conselho de Administração e observadas as balizas gerais fixadas pela Assembleia Geral, com o objetivo de contribuir para sua qualidade de vida e para a atração e retenção de talentos.
- 3.4.8.2 Os executivos contarão com os benefícios de previdência complementar, seguro de vida e assistência à saúde, nos termos e condições fixados pelo Conselho de Administração.

#### 3.5 Regras Gerais Compensatórias ("regra de malus")

- 3.5.1 O Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas e do Comitê de Apoio a Assuntos Jurídicos, poderá deliberar pela aplicação de *regra de malus* em face dos executivos, com a redução e/ou extinção de créditos remuneratórios porventura devidos pela companhia aos executivos, no caso de eventos e/ou fatos com impactos no valor de mercado e/ou na reputação e/ou no patrimônio da companhia, com o objetivo de compensar, parcial ou totalmente, prejuízos e/ou danos contra a companhia.
- 3.5.2 Em caso de eventuais apurações de responsabilidade de executivos, o Conselho de Administração poderá decidir, como medida de cautela, pela suspensão do pagamento de ICP e ILP aos executivos respectivos, até que o processo de apuração seja concluído.
- 3.5.3 A não observância, pelo executivo ou ex-executivo, das regras de confidencialidade fixadas e/ou das regras de não competição e não solicitação sujeitará o executivo / exexecutivo a penalidades e à perda de todos seus benefícios e/ou parcelas remuneratórias porventura devidos pela companhia.
- 3.5.4 Os executivos e ex-executivos da companhia também estão sujeitos às regras gerais indenizatórias e as condições específicas de recuperação de incentivo remuneratório concedido erroneamente ("clawback") conforme Apêndice I desta política.



\_\_\_\_\_

3.5.5 Todos os executivos da Eletrobras e de suas controladas, incluindo-se aqueles já eleitos e/ou empossados à ocasião da aprovação desta política, deverão firmar termo específico de adesão a esta política, conforme o Apêndice II desta política.

# 4 Responsabilidades

#### 4.1 Comitê de Pessoas

- 4.1.1 Assessorar o Conselho de Administração nas questões referentes à remuneração, acompanhando as principais práticas, tendências, condições do mercado, o ambiente competitivo e a relatividade da remuneração.
- 4.1.2 Propor ao Conselho de Administração revisões periódicas da modelagem da remuneração dos administradores da Eletrobras e diretrizes gerais para a remuneração das controladas, com o apoio da Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura.
- 4.1.3 Propor ao Conselho de Administração revisões periódicas desta política, levando-se em consideração as melhores práticas de remuneração dos mercados globais de referência e o alinhamento dos interesses dos administradores com os da companhia, acionistas e demais partes interessadas.
- 4.1.4 Dar suporte ao Conselho de Administração na estruturação de propostas de remuneração globais e individuais e planos e/ou programas de remuneração baseados em ação.
- 4.1.5 Apoiar o Conselho de Administração na definição e apuração de metas dos executivos e na gestão dos programas de ICP e ILP.

#### 4.2 Conselho de Administração

- 4.2.1 Implementar, supervisionar e revisar periodicamente esta política, avaliando o alinhamento do conteúdo às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação a empresas similares.
- 4.2.2 Formular a proposta de remuneração anual global dos administradores, comitês e conselheiros fiscais, a ser submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas.
- 4.2.3 Aprovar os programas de incentivos de curto e longo prazo e fixar o montante individual da remuneração mensal devida aos seus membros, aos membros de seus comitês estatutários de assessoramento e aos membros da Diretoria Executiva, tendo em conta as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, observado o limite global da remuneração e eventuais planos de ações aprovados pela Assembleia Geral.

## 4.3 Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura

- 4.3.1 Apoiar o Comitê de Pessoas (CPES) no desenho dos programas e níveis de remuneração individuais da Diretoria Executiva, com base nas diretrizes de remuneração vigente, e poder contar com o apoio de consultorias externas especializadas, segundo diretrizes fixadas pelo CPES.
- 4.3.2 Levar em consideração, no desenho de suas propostas, os resultados da companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo.
- 4.3.3 Avaliar junto ao Presidente da companhia o alinhamento estratégico do desenho das propostas voltadas à remuneração dos membros da Diretoria Executiva.



5 Disposições Gerais

- 5.1 Nenhuma das disposições contidas nesta política deve ser interpretada como criação de direitos aos executivos da companhia, ou como concessão de direito de permanecer como administrador ou membro de comitê, ou ainda de interferir de qualquer forma no direito da companhia de cessar a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei, no estatuto e no contrato de trabalho.
- 5.2 A presente política poderá ser revista por deliberação do Conselho de Administração, especialmente no caso de alteração relevante nas leis ou nos regulamentos aplicáveis à companhia.
- 5.3 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, com o suporte do Comitê de Pessoas.
- 5.4 A Diretoria da Eletrobras definirá a estrutura de remuneração dos administradores das empresas controladas pela Eletrobras, observadas as diretrizes estratégicas gerais fixadas pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Pessoas.
- 5.5 Na hipótese excepcional de um membro do Conselho de Administração acumular posição na Diretoria Executiva, a remuneração será devida apenas em função da atuação enquanto executivo, sem prejuízo da vedação legal contida no art. 138, §3º, da Lei n.º 6.404/76, sendo ainda vedado ao Presidente do Conselho de Administração acumular posição na Diretoria Executiva.
- 5.6 Caso instalado o Conselho Fiscal, seus membros deverão receber honorário fixo mensal, em bases definidas pela Assembleia Geral, perfazendo 12 parcelas no ano, respeitado o limite mínimo legal.
- 5.6.1 Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a benefícios e parcela variável.
- 5.6.2 Os membros do Conselho Fiscal, conforme previsto em seu Regimento Interno, serão reembolsados, pela companhia, das despesas com alimentação, locomoção e estada necessárias ao desempenho de suas funções.
- 5.6.3 Em caso de vaga, renúncia, impedimento ou ausência injustificada a duas reuniões consecutivas ou três intercaladas, de 12 reuniões, o membro do conselho fiscal deve ser substituído, até o término do prazo de atuação, pelo respectivo suplente, cabendo a este a respectiva remuneração.
- 5.7 Aplicam-se, no que couber, aos executivos das controladas da Eletrobras, as disposições desta política.
- 5.8 Devem ser observadas a legislação correlata ao tema e as determinações e acordos jurídicos específicos vigentes da empresa.
- 5.9 As situações não previstas nesta política devem ser analisadas pelas Vice-Presidências envolvidas, sendo justificadas mediante nota técnica. As conclusões devem ser ratificadas pelo Conselho de Administração da Eletrobras, observadas as disposições da legislação vigente e do Estatuto Social da Eletrobras.
- 5.10 Tendo em vista o atendimento das especificidades de cada processo, esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.
- 5.11 Revogam-se os documentos normativos e as disposições em contrário a esta política, em especial o Regulamento de Remuneração dos Membros de Diretoria Executiva, Conselhos de Administração e Fiscal e Comitês Estatutários das Empresas Eletrobras (REG-23), edição 1.0, aprovado pela Resolução RES-373/2021, de 31/05/2021, da Diretoria Executiva da Eletrobras e pela Deliberação DEL-125/2021, de 17/06/2021, do Conselho de Administração da Eletrobras.



**6** Apêndices

Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente.

Apêndice II – Termo de Adesão à Política de Remuneração da Administração e ao seu Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente.



## Apêndice - I

# RECUPERAÇÃO RELATIVA À REMUNERAÇÃO DE INCENTIVO RECEBIDA ERRONEAMENTE

# 1 Introdução

- 1.1 O presente Apêndice de Recuperação prevê a recuperação de remuneração de incentivo que tenha sido concedida erroneamente e foi projetado para cumprir e será interpretado como consistente com a Seção 10D do Securities Exchange Act de 1934, conforme alterado (o "Exchange Act"), a Regra 10D-1 promulgada sob o Exchange Act ("Rule 10D-1") e a Seção 303A.14 do Manual de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque (New York Stock Exchange Listed Company Manual).
- 1.2 O presente Apêndice é aplicável a todos os diretores executivos atuais e antigos. Um diretor executivo é o Presidente da Companhia, diretor financeiro principal, diretor contábil principal, qualquer Vice-Presidente da companhia responsável por uma unidade de negócios, divisão ou função principal (como vendas, administração ou finanças), qualquer outro diretor que exerça uma função de formulação de políticas ou qualquer pessoa que exerça funções semelhantes de formulação de políticas para a companhia. Os diretores executivos das subsidiárias da companhia também são considerados diretores executivos da companhia.

# 2 Definições

Os termos usados neste Apêndice apresentam os significados a seguir.

- **2.1** "**Código**" *Internal Revenue Code* dos Estados Unidos de 1986, e suas atualizações.
- **2.2** "Companhia" Centrais Elétricas Brasileiras S/A Eletrobras.
- **2.3** "Conselho de Administração" Conselho de Administração da companhia.
- **2.4** "Data na qual a companhia é obrigada a preparar uma retificação contábil" data mais antiga entre (a) a data na qual o Conselho de Administração ou o Comitê de Auditoria e Riscos conclui, ou razoavelmente deveria ter concluído, que a companhia é obrigada a preparar uma retificação contábil, ou (b) a data na qual um tribunal, regulador ou outro órgão legalmente autorizado exigir que a companhia prepare uma retificação contábil; em ambos os casos, independentemente de se ou quando quaisquer demonstrações financeiras retificadas são arquivadas com a SEC.
- **2.5** "**Diretor Executivo**" qualquer diretor executivo da companhia, conforme definido na Regra 10D-1 e nos Padrões de Listagem (*Listing Standards*) da NYSE, podendo estes serem alterados de tempos em tempos.
- **2.6** "Executivo Coberto" qualquer membro da Diretoria Executiva da companhia que exerce ou exerceu mandato de membro da Diretoria Executiva.
- **2.7** "**Gestor de Recuperação**" pessoa, comitê ou outro órgão designado pelo Conselho de Administração para administrar este Apêndice de Recuperação. Caso o Conselho de Administração decida atribuir o papel de Gestor de Recuperação a um comitê, sua composição deverá ser exclusiva de membros independentes. Caso o Conselho de Administração decida atribuir o papel de Gestor de Recuperação a apenas uma pessoa, esta pessoa deverá ser um membro independente.
- **2.8** "Medida de Divulgação Financeira" qualquer medida que seja determinada e apresentada de acordo com os princípios contábeis utilizados na preparação das demonstrações financeiras da companhia, e qualquer medida que seja derivada total ou parcialmente de tal medida. O preço das ações e a TSR também são medidas de divulgação financeira. A medida em questão não precisa ser relatada nas demonstrações financeiras da companhia ou incluída em um arquivamento na SEC para ser considerada uma medida de divulgação financeira.



- **2.9** "NYSE" New York Stock Exchange (Bolsa de Valores de Nova Iorque).
- **2.10** "Padrões de Listagem" padrões de listagem promulgados pela NYSE.
- **2.11 "Período Aplicável"** período composto por três exercícios sociais concluídos imediatamente antes da data em que a companhia é obrigada a elaborar uma retificação contábil, bem como qualquer período de transição (que resulte de uma mudança no exercício social da companhia) dentro ou imediatamente após esses três exercícios sociais concluídos (exceto nos casos em que um período de transição que compreende um período de pelo menos nove meses conta como um exercício social completo).
- **2.12** "Recebido(a)" ou "Recebimento" com relação a qualquer remuneração baseada em incentivo, o recebimento efetivo ou presumido, e a remuneração baseada em incentivos será tratada como recebida no período fiscal da companhia durante o qual a medida de divulgação financeira especificada na concessão da remuneração baseada em incentivos for alcançada, mesmo que o pagamento ou a concessão da remuneração baseada em incentivos ao diretor executivo ocorra após o término desse período.
- **2.13** "Remuneração Baseada em Incentivos" qualquer remuneração concedida, obtida ou adquirida com base, total ou parcialmente, no alcanço de uma medida de divulgação financeira.
- **2.14** "Remuneração Concedida Erroneamente" diferença, se houver, entre a remuneração baseada em incentivos que foi recebida por um executivo coberto e o valor da remuneração baseada em incentivos que teria sido recebida se a remuneração tivesse sido determinada com base nos valores reapresentados (determinados sem levar em conta quaisquer impostos pagos ou retidos em relação à remuneração baseada em incentivos).
- **2.15** "Retificação Contábil" retificação das demonstrações financeiras da companhia decorrente de um descumprimento material da companhia de qualquer requisito de divulgação financeira prevista na legislação de valores mobiliários, incluindo qualquer retificação contábil necessária para corrigir um erro material nas demonstrações financeiras emitidas anteriormente, ou que resultaria em uma distorção material se o erro fosse corrigido no período atual ou deixado sem correção no período atual.
- **2.16** "SEC" Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (Securities and Exchange Commission).
- **2.17** "**Seção 409A**" Seção 409A do Código e as Regulamentações do Tesouro (*Treasury Regulations*) promulgadas sob a referida seção.
- **2.18** "TSR" retorno total aos acionistas (*total shareholder return*).

# 3 Aplicação da Recuperação

- 3.1 Este apêndice aplica-se a qualquer remuneração baseada em incentivos recebida por um executivo em ou após 24 de novembro de 2023.
- 3.2 Este apêndice aplica-se apenas à remuneração baseada em incentivos que tenha sido recebida enquanto a companhia possuir classe de valores mobiliários listados na NYSE.

## 4 Gatilho da Recuperação

4.1 A companhia recuperará prontamente, de forma razoável, o valor de qualquer remuneração concedida erroneamente que tenha sido recebida por qualquer executivo coberto durante o período aplicável, quando a companhia for obrigada a preparar uma retificação contábil. A obrigação de recuperar não depende de se ou quando as demonstrações financeiras retificadas são apresentadas. O gestor de recuperação deverá determinar o momento e o método para a recuperação.

## 5 Determinação de Remuneração Concedida Erroneamente



- 5.1 O gestor de recuperação determinará, a seu exclusivo critério, quaisquer valores da remuneração concedida erroneamente.
- 5.2 Se a remuneração concedida erroneamente foi baseada, no todo ou em parte, na obtenção de um preço de ação ou TSR, e não for possível determinar o valor da remuneração concedida erroneamente diretamente por recálculo matemático com base na retificação contábil, o gestor de recuperação deve determinar o valor da remuneração concedida erroneamente com base em uma estimativa razoável do efeito da retificação contábil no preço da ação ou TSR sobre a qual a remuneração baseada em incentivos foi recebida. O gestor de recuperação poderá, a seu critério e às custas da companhia, contratar consultores e especialistas para apoio na definição de quaisquer tomadas de decisão aqui previstas.
- 5.3 O gestor de recuperação documentará a determinação de quaisquer estimativas razoáveis usadas para determinar a remuneração concedida erroneamente e fornecerá essa documentação à NYSE.

# 6 Notificações ao Diretor Executivo

- 6.1 O gestor de recuperação deve:
- 6.1.1 Determinar, a seu exclusivo critério, o valor de qualquer remuneração concedida erroneamente que tenha sido recebida por cada diretor executivo atual e anterior.
- 6.1.2 Notificar prontamente cada um dos atuais e antigos diretores executivos do valor de qualquer remuneração concedida erroneamente; e
- 6.1.3 Exigir reembolso, devolução e/ou perda de tal remuneração concedida erroneamente, conforme aplicável.

# 7 Método de recuperação

- 7.1 O gestor de recuperação terá discricionariedade para determinar os meios apropriados para recuperação da remuneração concedida erroneamente com base nos fatos e circunstâncias específicos.
- 7.2 O gestor de recuperação poderá, a seu exclusivo critério:
- 7.2.1 Buscar o reembolso total ou parcial de quaisquer prêmios em dinheiro ou remuneração com base em ações;
- 7.2.2 Cancelar prêmios anteriores em dinheiro ou remuneração com base em ações, adquiridos ou não, pagos ou não;
- 7.2.3 Cancelar ou compensar com quaisquer prêmios futuros planejados em dinheiro ou remuneração com base em ações;
- 7.2.4 Perder a indenização diferida, sujeita ao cumprimento da Seção 409A; ou
- 7.2.5 Usar qualquer outro método autorizado pela lei ou contrato aplicável.

# 8 Exceções à recuperação

- 8.1 A remuneração concedida erroneamente não precisa ser recuperada se o gestor de recuperação determinar que a recuperação seria impraticável e uma ou mais das seguintes condições limitadas se aplicarem:
- 8.1.1 Os gastos incorridos ao usar um terceiro para auxiliar na aplicação dos termos deste Apêndice excederiam o valor a ser recuperado. Antes de concluir que seria inviável a recuperação de qualquer valor da remuneração concedida erroneamente com base nesses gastos, o gestor de recuperação deverá fazer uma tentativa razoável para recuperar tal remuneração concedida erroneamente, documentando a tentativa e fornecendo essa documentação à NYSE.



- 8.1.2 A recuperação violaria a lei brasileira, desde que essa lei tenha sido adotada antes de 28 de novembro de 2022. Antes de concluir que seria inviável a recuperação de qualquer valor da remuneração concedida erroneamente com base na violação da lei brasileira, o gestor de recuperação deverá cumprir com os requisitos de opinião e divulgação aplicáveis da Regra 10D-1 e Padrões de Listagem; ou
- 8.1.3 A recuperação provavelmente faria com que um plano qualificado, nos termos da Seção 401(a) do Código, não cumprisse os requisitos da Seção 401(a)(13) do Código ou da Seção 411(a) do Código e os regulamentos promulgados por este.

# 9 Proibição à indenização

9.1 Independentemente dos termos de qualquer política de indenização ou apólice de seguro ou qualquer acordo contratual com qualquer executivo coberto, disporem de forma contrária, a companhia não poderá indenizar quaisquer executivos cobertos por perdas de qualquer remuneração concedida erroneamente, incluindo qualquer pagamento ou reembolso dos custos de seguros de terceiros adquiridos por quaisquer executivos cobertos para financiar possíveis obrigações de recuperação sob este Apêndice de Recuperação.

# 10 Divulgação na SEC

10.1 A companhia arquivará todas as divulgações relacionadas a este Apêndice de Recuperação exigidas por quaisquer regras aplicáveis da SEC.

# 11 Administração do Apêndice de Recuperação

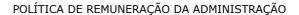
- 11.1 Este Apêndice de Recuperação será administrado pelo gestor de recuperação, e quaisquer determinações feitas pelo gestor de recuperação serão finais e vinculantes para todos os indivíduos afetados.
- 11.2 O gestor de recuperação está autorizado a interpretar este Apêndice de Recuperação e a fazer todas as determinações necessárias, apropriadas ou aconselháveis para a administração deste Apêndice de Recuperação e para a conformidade da companhia com os Padrões de Listagem, Seção 10D, Regra 10D-1 e qualquer outra lei, regulamento, regra ou interpretação aplicável promulgada ou emitida em conexão com o Apêndice de Recuperação.
- 11.3 Exceto na medida em que for proibido pela lei aplicável ou pelos Padrões de Listagem, o gestor de recuperação, quando for um órgão colegiado, poderá delegar toda ou parte de sua responsabilidade e poder a qualquer um ou mais de um de seus membros. O Gestor de Recuperação poderá ainda delegar toda ou parte de sua responsabilidade e poder a qualquer pessoa ou pessoas que selecionar. Qualquer atribuição ou delegação desse tipo poderá ser revogada pelo gestor de recuperação a qualquer momento. Sem prejuízo da generalidade do acima exposto, o gestor de recuperação poderá delegar a um ou mais executivos da companhia a autoridade para agir em seu nome com relação a qualquer assunto, direito, obrigação ou eleição que seja de responsabilidade ou que seja atribuída a ele nesta Política de Recuperação, e que possa ser delegada por força da lei e em conformidade com os Padrões de Listagem.

## 12 Alteração e Revogação

12.1 O Conselho de Administração pode alterar este Apêndice de Recuperação de tempos em tempos, a seu critério, e deve alterar este Apêndice de Recuperação conforme julgar necessário. Não obstante qualquer disposição em contrário, nenhuma alteração ou revogação deste Apêndice de Recuperação entrará em vigor se tal alteração ou revogação (após considerar quaisquer ações tomadas pela companhia simultaneamente com tal alteração ou revogação) fizer com que a companhia viole quaisquer leis de valores mobiliários ou os Padrões de Listagem.

## 13 Outros direitos de recuperação

13.1 Este Apêndice de Recuperação será vinculante e aplicável contra todos os diretores executivos e, na medida exigida pela lei aplicável ou orientação da SEC ou da NYSE, seus





beneficiários, herdeiros, executores, administradores ou outros representantes legais. O gestor de recuperação pretende que este Apêndice de Recuperação seja aplicado na máxima extensão exigida pela lei aplicável. Qualquer contrato de trabalho, contrato de concessão de participação nos lucros (equity award agreement), plano compensatório ou qualquer outro contrato ou acordo com um diretor executivo deverá incluir, como condição para a concessão de qualquer benefício nele previsto, um compromisso por parte do diretor executivo de cumprimento dos termos deste Apêndice de Recuperação. Qualquer direito de recuperação sob este Apêndice de Recuperação é adicional, e não substitui quaisquer outros recursos ou direitos de recuperação que possam estar disponíveis para a companhia nos termos da lei, regulamento ou regra aplicável ou de acordo com os termos de qualquer política da companhia ou qualquer disposição em qualquer contrato de trabalho, contrato de concessão de participação nos lucros (equity award agreement), plano compensatório, contrato ou outro acordo.



#### Apêndice - II

# Termo de Adesão à Política de Remuneração da Administração e ao seu Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente

[Nome], [Identidade], [CPF], com domicílio em [endereço, bairro, CEP, cidade], [cargo], manifesto, irrestrita e irrevogavelmente, adesão à Política de Remuneração da Administração e seu Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente "Apêndice de Recuperação", declarando conhecer e concordar com seus termos, bem como firmando o compromisso de cumprir com o ali disposto.

assinatura