



**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA
RZK SOLUÇÕES E PARTICIPAÇÕES S.A.**

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA RZK SOLUÇÕES E PARTICIPAÇÕES S.A.

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

A presente “Política de Remuneração dos Administradores”, aprovada em reunião do Conselho de Administração da RZK Soluções e Participações S.A., estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários.

Esta Política possui como principais objetivos definir e manter critérios equitativos de valorização, visando ao equilíbrio competitivo interno e externo das estruturas de cargos e salários, assegurando uma remuneração total competitiva para atração e retenção dos Beneficiários.

Esta Política tem como fundamento, entre outras disposições previstas em lei, especialmente trabalhistas: **(i.)** as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; **(ii.)** o Código de Conduta; **(iii.)** a Lei das Sociedades por Ações; **(iv.)** o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC; **(v.)** as normas aplicáveis emanadas pela CVM, em especial a Resolução CVM 44; e **(vi.)** o Regulamento do Novo Mercado. Todos os dispositivos citados devem ser interpretados conforme as definições da cláusula “Definições”.

A presente Política aplica-se à Companhia e às suas empresas controladas.

2. DEFINIÇÕES

Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

“Assembleia Geral”: a assembleia geral de acionistas da Companhia.

“B3”: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“Beneficiários”: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal, quando instalado, e dos Comitês.

“Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa”: o “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” elaborado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), atualmente em vigor.

“Código de Conduta”: o “Código de Conduta da RZK Soluções e Participações S.A.”, cuja adoção foi aprovada em Reunião do Conselho de Administração da Companhia.

“Comitês”: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.

“Companhia”: a RZK Soluções e Participações S.A.

“Conflito de Interesses”: ocorre quando o interesse particular de uma pessoa interfere, ou pode interferir, de alguma forma, direta ou indiretamente, com os interesses da Companhia, podendo criar uma situação, presente ou futura, que afete o julgamento ou capacidade desta pessoa de agir de acordo com os melhores interesses da Companhia.

“Conselho de Administração”: o conselho de administração da Companhia.

“Conselho Fiscal”: o conselho fiscal da Companhia, quando instalado.

“CVM”: a Comissão de Valores Mobiliários.

“Diretoria”: a diretoria estatutária da Companhia.

“Estatuto Social”: o estatuto social da Companhia.

“Lei das Sociedades por Ações”: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

“Política de Remuneração”: a presente “Política de Remuneração dos Administradores da RZK Soluções e Participações S.A.”.

“Regulamento do Novo Mercado”: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 atualmente em vigor.

3. DIRETRIZES

3.1. Diretrizes Gerais:

3.1.1. Esta Política tem como principal função alinhar os objetivos da Companhia e os interesses dos Beneficiários, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando Conflitos de Interesses.

3.1.2. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês, quando aplicável.

3.1.3. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos na Lei das Sociedades por Ações.

3.1.4. O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários 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.

3.1.5. A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa (pró-labore); e (ii) remuneração variável, quando aplicável, conforme acordado entre as partes e validado pelo Conselho de Administração.

3.1.6. Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração do Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

3.2. Remuneração Fixa

3.2.1. A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. De forma a auxiliar na determinação de tal remuneração, o Conselho de Administração, conforme o caso, poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

3.2.2. A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração e desde que observado o disposto nesta Política, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia, e/ou atualizada

monetariamente.

3.2.3. A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

- Salário ou Pró-Labore mensal fixo: tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos nossos Beneficiários, baseado em parâmetros de mercado, visando a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do negócio da Companhia.

3.3. Remuneração Variável:

3.3.1. A remuneração variável visa promover o maior interesse e alinhamento dos objetivos da Companhia com os interesses dos Beneficiários e poderá contemplar:

- Incentivo de Curto Prazo (ICP) – PLR da Companhia e bônus em dinheiro:
 - aplicável a todos os Beneficiários, em especial, a Diretoria.
 - modelo de PLR alinhado às melhores práticas de mercado;
 - pago anualmente a todos os Beneficiários elegíveis;
 - os montantes de bônus a serem atribuídos deverá resultar de processo de avaliação discricionária que conclua pelo desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de atividades, conforme venha a ser determinado pelo Conselho de Administração;
 - os montantes de PLR a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, conforme alterada, ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados; e
 - o pagamento da premiação será realizado, até o final do quarto mês subsequente ao encerramento do exercício social avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.
- Incentivo de Longo Prazo (ILP):
 - modelos de remuneração variável de longo prazo alinhados às melhores práticas e análise comparativa ao mercado; e
 - programas definidos destacando critérios para concessão, investimento, contrapartida e regras de saída, avaliados anualmente, para atração e retenção dos principais membros da Diretoria.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1. A Companhia irá reembolsar as despesas razoáveis, previamente aprovadas e efetivamente incorridas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto, conforme a política de reembolsos da Companhia vigente à época em que as despesas sejam incorridas. A Companhia poderá, também, incorrer diretamente com os referidos gastos ou adiantar tais reembolsos a serem comprovados após seu dispêndio, conforme a política de reembolsos da Companhia.

4.2. O Conselho de Administração irá coordenar a atualização da presente Política quando for necessário em razão de mudanças no Estatuto Social ou no Regulamento do Novo Mercado, ou ainda em qualquer lei, regulamento ou disposição, seja da CVM, da B3 ou qualquer outra entidade reguladora, que altere as disposições aqui listadas em relação à Companhia.

4.3. Esta Política pode ser consultada no site de relações com investidores da Companhia (<https://www.rzkenergia.com.br/>) e entrará em vigor quando da sua aprovação pelo Conselho de

Administração da Companhia, vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

* * * *