

Esta Política tem por finalidade estabelecer as diretrizes para a remuneração variável dos colaboradores e membros da Diretoria Estatutária da TAESA.

CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Descrição	Data
01	Emissão inicial	15/07/2026

ÍNDICE

1. Objetivo	2 -
2. Aplicabilidade	2 -
3. Distribuição e Uso.....	2 -
4. Definições e Abreviaturas.....	2 -
5. Diretrizes e princípios norteadores das atividades.....	3 -
6. Responsabilidades dos Envolvidos	4 -
7. Documentos relacionados	6 -
8. Disposições Finais	6 -

Elaborado por.

Ludmilla Couto
Gerência Executiva de Gente e
Comunicação

Revisado por

Cintia Michelin
Gerência Executiva de Gente e
Comunicação

Aprovado por.

Rinaldo Pecchio
Diretor Presidente

1. Objetivo

Esta Política tem por finalidade estabelecer as diretrizes gerais da Remuneração Variável da TAESA, aplicável aos colaboradores e aos membros da Diretoria Estatutária, em conformidade com a Estratégia da Companhia.

2. Aplicabilidade

A aplicação desta Política é abrangente a todos os colaboradores e aos membros da Diretoria Estatutária da TAESA, bem como às demais coligadas integralmente controladas pela Companhia. Poderá, ainda, ser aplicada às coligadas nas quais a TAESA detenha participação no capital social, desde que assim definido pela Diretoria, em conformidade com a Estratégia da Companhia e com o objetivo de promover a transparência empresarial. Conselheiros, Estagiários, prestadores de serviços, trabalhadores autônomos e terceiros não são elegíveis aos programas de Remuneração Variável regidos por esta Política, salvo disposição expressa em instrumento normativo específico.

3. Distribuição e Uso

Esta Política e os demais instrumentos normativos a ela correlacionados somente poderão ser utilizados após sua aprovação pelas instâncias competentes e consequente divulgação no repositório oficial de normativos da TAESA. Compete às áreas responsáveis assegurar que o conteúdo desta Política seja amplamente divulgado, compreendido e observado por todos os públicos a ela aplicáveis, sendo vedada a utilização de versões não vigentes ou não aprovadas.

4. Definições e Abreviaturas

Diretoria Estatutária: colegiado formado por diretores estatutários nomeados pelo Conselho de Administração (CA), conforme o Estatuto Social.

Metas: são objetivos com prazos determinados, que visam alavancar os resultados da empresa e garantir a melhoria dos processos organizacionais. Devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais (de acordo com a metodologia SMART) e contribuir para o atingimento dos objetivos estratégicos da Companhia.

SMART: a metodologia SMART é uma ferramenta que ajuda a definir metas e objetivos de forma realista e alcançável. É uma sigla em inglês que representa cinco critérios que devem ser seguidos para criar metas: S: Específico; M: Mensurável; A: Atingível; R: Relevante; T: Temporal.

Metas Corporativas: São os objetivos definidos anualmente para representar o resultado da Diretoria atrelado ao pagamento de Remuneração Variável.

Remuneração Variável: a parcela da remuneração total calculada em função do desempenho e do cumprimento das metas corporativas estabelecidas.

5. Diretrizes e princípios norteadores das atividades

5.1. Alta Administração

Para fins desta Política, considera-se Alta Administração da Companhia os Diretores Estatutários, responsáveis pela definição das diretrizes estratégicas, pela supervisão da gestão e pela condução dos negócios da TAESA, em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa.

5.2. Princípios Gerais da Remuneração Variável

A Remuneração Variável da TAESA tem como objetivo alinhar os interesses dos colaboradores e da Alta Administração elegível aos objetivos estratégicos da Companhia, incentivando a geração de valor sustentável no curto, médio e longo prazo, em consonância com a Estratégia da TAESA.

Embora o Conselho de Administração integre a Alta Administração da Companhia, seus membros não fazem jus à Remuneração Variável, sendo a elegibilidade restrita aos colaboradores e aos membros da Diretoria Estatutária, nos termos desta Política, das normas internas específicas e da legislação aplicável.

5.3. Definição da Remuneração Variável

A Remuneração Variável da TAESA é definida com base em metas alinhadas à Estratégia da Companhia. Para a Diretoria Estatutária, a Remuneração Variável é estruturada a partir das Metas Corporativas, desenvolvidas com base nos Indicadores Estratégicos previamente

definidos conforme as dimensões estratégicas previstas no *Balanced Scorecard* e adaptadas de acordo com o ano-base de avaliação. Dessa forma, as Metas Corporativas estão diretamente vinculadas a Estratégia da TAESA e devem ser submetidas, anualmente, à apreciação e aprovação do Conselho de Administração, juntamente com seus respectivos indicadores, pesos e critérios de apuração.

Com o objetivo de refletir o crescimento sustentável da Companhia e reforçar o comprometimento com as práticas ambientais, sociais e de governança (ESG), a Remuneração Variável da Diretoria Estatutária contempla metas práticas de sustentabilidade corporativa sobre o total da remuneração variável. Nesse contexto, a Alta Administração se compromete ao cumprimento das Metas de Integridade, que integram a dimensão de sustentabilidade da Companhia, em atendimento aos objetivos do Movimento Transparência 100%. Tais metas são definidas anualmente em conjunto pelas áreas de Compliance e de Gente, posteriormente submetidas à aprovação do Conselho de Administração e divulgadas nos relatórios institucionais aplicáveis.

Após a aprovação das Metas Corporativas pelo Conselho de Administração, poderá ser definido o conjunto de metas que servirá de base para o desdobramento das Metas Globais aplicáveis aos colaboradores, compondo os painéis de metas das Gerências. A divulgação das Metas Corporativas e de seus desdobramentos é realizada pela área de Gente, com o objetivo de assegurar o conhecimento, o alinhamento e a transparência em toda a Companhia.

6. Responsabilidades dos Envolvidos

6.1. Gerência Executiva de Gente & Comunicação

A Gerência Executiva de Gente & Comunicação é responsável por elaborar, revisar e alterar esta Política e os normativos a ela correlacionados, assegurando as devidas aprovações conforme a estrutura de governança da TAESA, bem como por zelar pela correta aplicação das regras aqui estabelecidas. Compete-lhe, ainda, definir e divulgar o cronograma anual dos programas de Remuneração Variável, consolidar as metas propostas, submeter os materiais às instâncias competentes para aprovação e gerir os processos de acompanhamento, apuração e pagamento da Remuneração Variável, em conformidade com esta Política e com as normas internas vigentes.

6.2. Gerência Executiva de Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria

A Gerência Executiva de Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria é responsável pela apuração das Metas Corporativas da Diretoria Estatutária e pela auditoria das metas vinculadas aos programas de Remuneração Variável, incluindo aquelas aplicáveis às áreas, conforme critérios de amostragem definidos para o exercício. Cabe a essa Gerência analisar as evidências apresentadas pelas áreas responsáveis, validar os resultados informados e assegurar a consistência, a rastreabilidade e a conformidade dos processos com as normas internas, com a legislação aplicável e com as diretrizes de integridade e governança da Companhia.

6.3. Diretores Executivos

- As Diretorias são responsáveis por aprovar e fazer cumprir as metas propostas pelas Gerências.
- Cumprir as metas corporativas aprovadas pelo Conselho de Administração;
- Manter regularizada a sua situação perante os órgãos governamentais competentes, de acordo com a legislação vigente;
- Conhecer e cumprir fielmente em todas as atividades e atos, com (a) todas as disposições contidas no Código de Ética da TAESA, e todas as normas e convenções aplicáveis no Brasil que proíbem atos de corrupção e outros atos lesivos contra a administração pública, dentre elas a Convenção Anticorrupção da OCDE, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (Decreto Federal nº 5.687/06), o Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940), a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992), a Lei nº 9.613/98 e a Lei nº 12.846/2013, doravante denominadas, em conjunto, “Leis Anticorrupção”;
- Guardar estrito sigilo de todas as informações sobre a TAESA demais empresas do grupo, seus acionistas e quaisquer negócios, atividades ou dados dessas pessoas ou de terceiros, que não sejam de conhecimento público, e dos quais o Diretor venha a tomar conhecimento em razão de seu cargo na Diretoria da TAESA.

6.4. Gerências

As Gerências são responsáveis por propor, acompanhar e fazer cumprir as metas das suas respectivas áreas, bem como apresentar as evidências de atingimento das metas dentro dos prazos estabelecidos pela Gerência Executiva de Gente & Comunicação.

7. Documentos relacionados

- Código de Ética e Conduta.

8. Disposições Finais

Os processos definidos nos normativos da TAESA devem ser conduzidos com integridade, transparência e responsabilidade, conforme estabelecido no Código de Ética e Conduta. Os colaboradores devem conhecer e seguir esses princípios e relatar quaisquer violações para o Canal de Denúncias, que é confidencial e acessível pelo telefone 0800 888 2833 e pelo site www.contatoseguro.com.br/taesa.

Deem conhecimento do teor desta Política de Processo a todos os envolvidos. Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas com a área de Remuneração.

Assinaturas

Decisão	Pessoa	Área	Empresa	Data	Assinatura
Verificação	CLAUDIA LIRA	GINQ	RANSMISSORA ALIANÇA S/A	5-07-2026 11:57	IB Signed by: CLAUDIA LIRA F3ECD0D03A142CF9292
Aprovação N1	CINTIA MICHELON	GEGC	RANSMISSORA ALIANÇA S/A	11-07-2026 09:27	IB Signed by: CINTIA MICHELON 0520E0EA415E45E1A083
Aprovação N2	RINALDO JUNIOR	DGR	RANSMISSORA ALIANÇA S/A	11-07-2026 16:59	IB Signed by: RINALDO JUNIOR 51BC023BBC204DE6A935