

## **AVISO AOS ACIONISTAS**

### **Apresentação relacionada à Assembleia Geral Extraordinária de 11 de março de 2021**

**Rio de Janeiro, 04 de março de 2021** – A **ENEVA S.A.** (B3: ENEV3), com o objetivo de atender às melhores práticas de governança corporativa, comunica aos seus acionistas e ao mercado em geral a disponibilização antecipada da apresentação relacionada à Assembleia Geral Extraordinária do dia 11 de março de 2021, sobre os planos de remuneração da Companhia baseados em ações objeto da proposta da administração submetida à apreciação dos acionistas.

Rio de Janeiro, 04 de março de 2021.

**Marcelo Habibe**

Diretor Financeiro e de Relações com Investidores



## **Programa de Opções de Ações e Restricted Units: Instrumentos de Viabilização do “Partnership Eneva”**

1. Política de Remuneração
2. Programa de Sócios
3. Planos de Remuneração em Vigor

# Seguindo as melhores práticas de Governança Corporativa a Companhia possui uma Política de Remuneração



## Princípios

“Os componentes da remuneração têm como princípios garantir a **equidade interna e a competitividade externa, se baseando na meritocracia**, além da motivação, reconhecimento e retenção de profissionais e que, por fim, permita uma gestão de recursos humanos eficaz, transparente e alinhada a estratégia de negócio.

O **cálculo da remuneração** é definido utilizando-se como **referência as práticas do mercado** levando-se em consideração práticas de empresas do mesmo setor, assim como empresas de porte e características similares à Companhia e referências internas, que são reavaliadas periodicamente. Poderá compreender: (i) **remuneração fixa** (ii) **remunerações variáveis**, (iii) **incentivo baseado em ações**.

A metodologia de reajuste específico para cada um dos componentes da remuneração leva em conta pesquisas de mercado e benchmarking com empresas do setor. As pesquisas de mercado são encomendadas a empresas especializadas, sendo o referido trabalho supervisionado pela área de Recursos Humanos da Companhia.”

# A estratégia de remuneração da Eneva foi definida com objetivo de instituir uma cultura de mérito focada em resultados



Consultorias especializadas apoiaram a Companhia na adoção de uma **estrutura de cargos e salários** que atendesse às necessidades dos nossos diferentes negócios, considerando os seguintes princípios:

- ✓ Assegurar a consistência interna das funções existentes, **adequando a remuneração dos cargos às suas responsabilidades**
- ✓ Assegurar a consistência externa, estabelecendo uma **política de remuneração competitiva** com o mercado, possibilitando a atração e retenção de posições e talentos chave
- ✓ Integrar, manter sinergia e **alinhamento dos planos** atuais com as **políticas e objetivos corporativos**

## COMPONENTES DE REMUNERAÇÃO

Remuneração base  
(Salário + Benefícios)



Mediana de mercado

Incentivo de Curto Prazo  
(PLR + Bônus)



Terceiro Quartil

Incentivos de Longo Prazo  
(SOP + RU)



Terceiro Quartil

## Os incentivos de longo prazo tem como objetivo principal estabelecer um plano de retenção e alinhar incentivos entre os executivos e os acionistas da companhia



- **Incentivar** o **cumprimento** das iniciativas do **plano estratégico** que aumentam o valor da companhia
- **Alinhar** posicionamento de executivos-chave em relação ao conceito de **geração de valor** para o acionista
- **Retter** executivos-chave que detém conhecimento crítico e que contribuem significativamente para o **desenvolvimento do negócio**
- **Recompensar** pelo valor gerado de forma dinâmica e perene para a Eneva

- ✓ Attrition de talentos menor que **3%**
- ✓ **84%** do C-1 e **74%** C-2 trabalhando juntos desde 2017
- ✓ **100%** das metas estabelecidas atingidas ou superadas nos últimos 3 anos

# Os Incentivos de Longo Prazo são baseados em ações, buscando alinhar interesses, maximizar o comprometimento, e engajar os administradores



**“Art. 3.3 Incentivo Baseado em Ações:** Representa a concessão e/ou outorga de opção de compra ou subscrição de ações aos administradores e empregados da Companhia e de suas sociedades controladas diretas ou indiretas, a oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia e, com isso, (i) **assegurar a competitividade** dos níveis de remuneração total praticados pela Companhia; (ii) **garantir um maior alinhamento dos interesses** dos beneficiários com os interesses dos acionistas; (iii) **maximizar os níveis de comprometimento** com a geração de resultados sustentáveis; bem como (iv) possibilitar à Companhia **atrair e manter vinculados** a ela administradores e empregados.”

## Incentivos de Longo Prazo

### Restricted Units (RU)

- ✓ **Retenção e engajamento** de profissionais-chave
- ✓ **Concedido anualmente** para aprox. 10% colaboradores da companhia
- ✓ **4 outorgas aprovadas** totalizando **106 participantes**

### Stock Options (SOP)

- ✓ **Atração e disseminação de “visão de dono”** para profissionais-chave
- ✓ **6 outorgas concedidas** totalizando **24 participantes**

1. Política de Remuneração

2. Programa de Sócios

3. Planos de Remuneração em Vigor

## “Skin in the game”: Programa de Sócios busca alinhamento de incentivos de longo prazo e consolidação da visão de “dono”



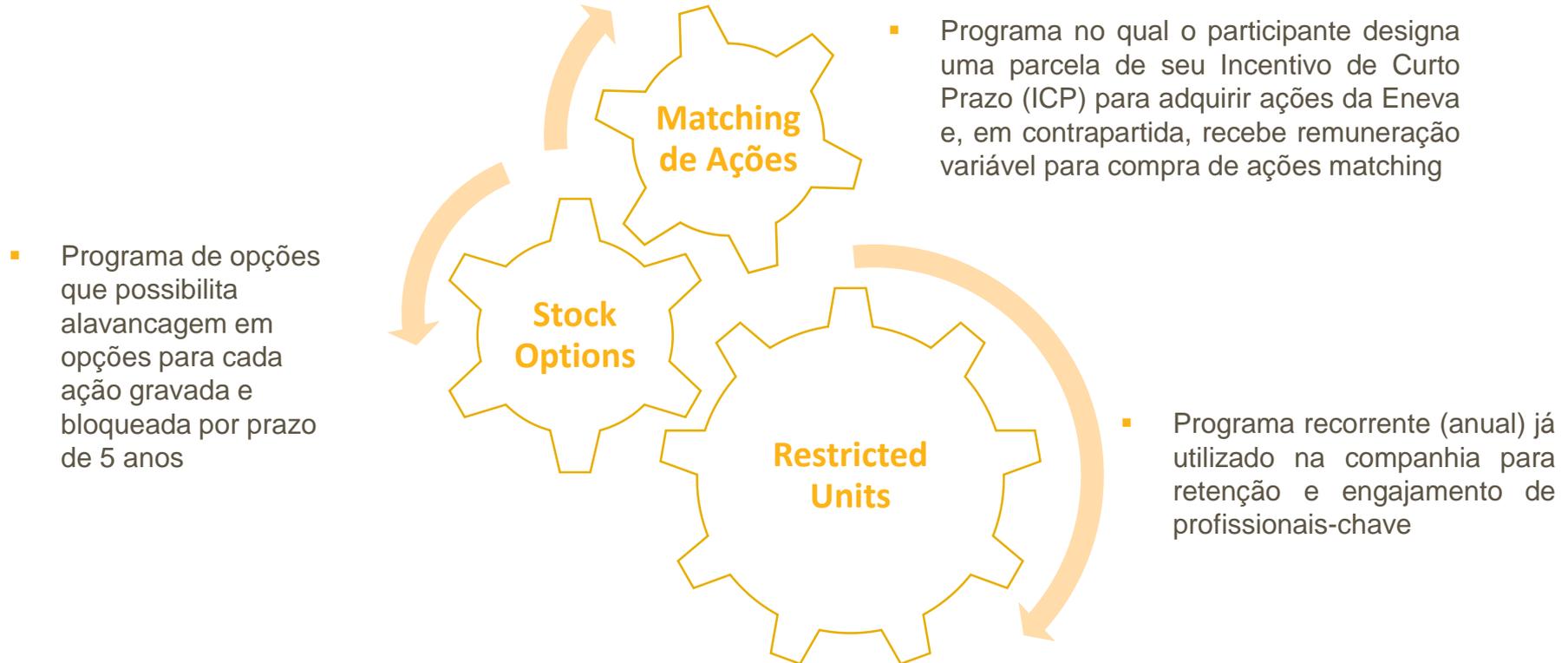
Em 2021, implementamos, de maneira pioneira no Brasil, um Programa de Sócios por meio do qual nossos principais colaboradores aderem às Diretrizes de Stock Ownership:

- Cada sócio mantém um número mínimo de ações da Companhia por todo o tempo em que se mantiver ligado à Companhia.
- O número de ações é determinado por um múltiplo de salários anuais, definido de acordo com o cargo do respectivo sócio:

	CEO	Diretor Executivo	Diretor	Gerente Geral e Equivalentes
Múltiplo de Salários Anuais	6x	4x	3x	1x

- Os participantes são selecionados através de uma rigorosa avaliação de performance, aderência aos nossos valores e capacidade de geração de valor para a Companhia. Atualmente, a Eneva possui 20 participantes sócios.

## A viabilização do programa é feita através de um mix de incentivos que buscam o equilíbrio entre as perspectivas das partes interessadas



## Além do alinhamento de incentivos, os participantes devem compartilhar os valores e a cultura da Companhia



- i. Nosso foco está na alocação eficiente de capital, de forma a maximizar o valor do acionista e o bem-estar social
- ii. Nossos ativos são: pessoas, capital e reputação
- iii. Temos muito orgulho da qualidade do nosso trabalho e determinação para alcançar a excelência em tudo o que fazemos. Mesmo atuando em um amplo espectro de atividades e comprometidos com o crescimento do nosso negócio, se necessário, optaremos por ser melhores ao invés de maiores
- iv. Enfatizamos a criatividade e a imaginação em tudo o que fazemos. Apesar de atuarmos em setores de atividades centenárias, nos esforçamos constantemente para encontrar a melhor e mais inovadora solução para os desafios. Temos orgulho de ter sido pioneiros em algumas das práticas e técnicas que se tornaram referência na nossa indústria
- v. Nos esforçamos para identificar e recrutar os melhores profissionais e selecionamos nosso pessoal um a um

## Além do alinhamento de incentivos, os participantes devem compartilhar os valores e a cultura da Companhia (cont.)



- vi. Oferecemos às pessoas a oportunidade de crescimento. O avanço depende da capacidade, desempenho e colaboração para o sucesso da empresa, independentemente de raça, cor, idade, credo, gênero ou nacionalidade
- vii. Valorizamos o trabalho em equipe e a colaboração em tudo o que fazemos
- viii. Integridade e honestidade estão no centro de nossos negócios. Asseguramos que todos mantenham altos padrões éticos no desempenho de suas funções

1. Política de Remuneração
2. Programa de Sócios
3. Planos de Remuneração em Vigor

# Os Planos de Stock Options e Restricted Units são importantes para a viabilização do Programa de Sócios

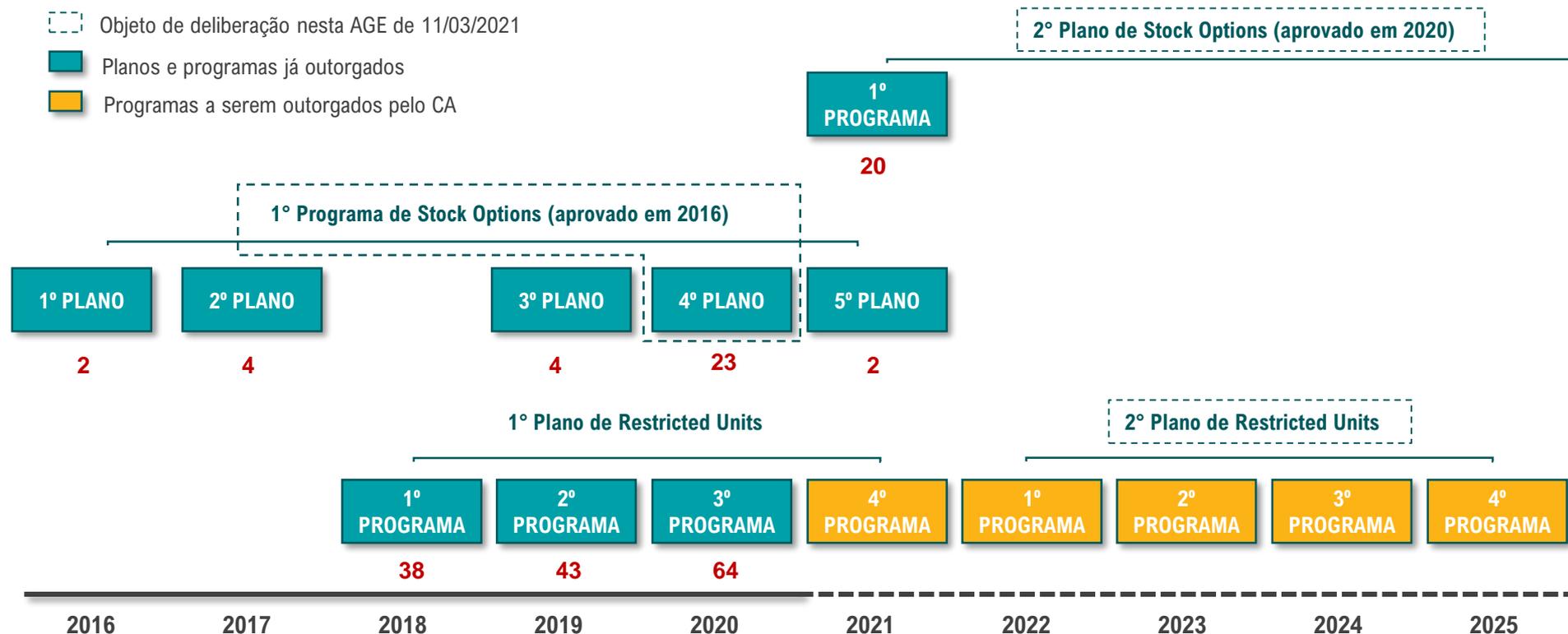


X # Participantes

--- Objeto de deliberação nesta AGE de 11/03/2021

■ Planos e programas já outorgados

■ Programas a serem outorgados pelo CA





**eneva**