

REVISÃO E APROVAÇÃO

Revisão	Data	Descrição das atualizações
0	31/01/2019	Criação do documento.
1	02/09/2021	Revisão do documento

Criação	Revisão	Aprovação
Gente	Diretoria	Conselho de Administração

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	3
2. APLICAÇÃO	3
3. PRINCÍPIOS	3
4. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO	5
5. DISPOSIÇÕES GERAIS	7
6. REFERÊNCIAS	7

1. OBJETIVO

A Política de Remuneração da Eneva tem por objetivo propiciar uma remuneração competitiva com relação ao mercado, capaz de atrair, motivar e reter profissionais altamente qualificados, fomentar a execução da estratégia da companhia e promover o retorno sustentável, através de uma estrutura que recompensa resultados e estimula o comportamento de dono.

2. APLICAÇÃO

Este documento aplica-se a todas as áreas que compõem a estrutura organizacional da ENEVA, incluindo SPE's, joint ventures e sociedades coligadas em que o controle seja exercido pela ENEVA. Nos demais casos, o conteúdo deste documento deve ser levado ao conhecimento de seu(s) parceiro(s) de negócios para análise da pertinência de implementação integral ou parcial.

3. PRINCÍPIOS

Nossa remuneração é norteada por princípios alinhados à nossa cultura e comportamentos e é desenhada para refletir diretamente os resultados econômico-financeiros alcançados e pelo valor de mercado no curto e no longo prazo.

Através da nossa estrutura, pretendemos:

3.1 Atrair, motivar e reter profissionais altamente capacitados

Sabemos da necessidade de ter uma equipe extremamente talentosa e motivada e, para garantir uma remuneração competitiva, capaz de atrair e reter estas pessoas, anualmente, comparamos nossa remuneração com o mercado através de pesquisas e benchmarking. Deste modo, oferecemos a nossos colaboradores uma compensação total posicionada em torno do terceiro quartil de mercado.

Trabalhamos com transparência e clareza e, através de tecnologia, permitimos que todos os nossos colaboradores conheçam seu posicionamento salarial em relação ao mercado. Do mesmo modo, nossos gestores têm acesso a estes dados e são orientados a levar essa informação em consideração durante a tomada de decisão sobre movimentação de pessoas.

3.2 Alavancar e recompensar a performance e os resultados sustentáveis

Nossa estrutura de remuneração possui processos maduros de avaliação e recompensa de resultados que incentivam a superação dos nossos altos padrões de desempenho. Gostamos de

manter a promessa de entregar boas recompensas, mas nos certificamos de que a entrega seja diretamente associada aos resultados.

Decisões sobre méritos e promoções são tomadas preferencialmente durante nosso Ciclo de Avaliação anual, em um processo que privilegia decisões colegiadas, reduzindo vieses e que, ao mesmo tempo, permite uma reflexão mais apurada sobre o desempenho de cada colaborador da companhia. Aqui, avaliamos não apenas as entregas, mas a forma os resultados são atingidos.

O crescimento dentro da empresa depende da capacidade das pessoas, seu desempenho e sua contribuição para o sucesso da companhia, independentemente de raça, cor, idade, credo, gênero, orientação sexual ou nacionalidade.

Através do nosso Ciclo de Metas anual encorajamos e damos foco às prioridades estratégicas da Eneva. Nosso modelo garante forte alinhamento entre as prioridades, o engajamento dos executivos e a visão dos acionistas no pagamento da remuneração variável de curto prazo.

3.3 Estimular o comportamento de dono, o espírito de equipe e o foco em resultados, vinculando os interesses dos colaboradores aos interesses de longo prazo da companhia

Adotamos uma perspectiva de longo prazo em nossos investimentos e em nosso processo de decisão, assim como buscamos ser igualmente diligentes em relação à remuneração e à alocação de capital.

Nosso Programa de Sócios exemplifica esse princípio alinhando incentivos e compartilhando valores e cultura. Os sócios da companhia seguem nossa diretriz de participação em ações, através da qual se comprometem a manter uma parcela significativa de sua remuneração em uma participação acionária na empresa. Através da exigência de titularidade, cada sócio deve adquirir – e continuar a deter durante seu mandato ou cargo na empresa – ações da companhia com valor equivalente a um múltiplo de seu salário anual, indicado na tabela a seguir:

Cargo	Múltiplo de Salário Anual
Diretor-Presidente	6x
Diretores Executivos	4x
Diretores	3x
Gerentes Gerais	1x

3.4 Manter a Eneva alinhada às melhores práticas de governança

Nosso compromisso em manter um alto padrão de governança corporativa e práticas sustentáveis é a base da nossa abordagem de negócios. Assim é vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e sua respectiva fiscalização. Na Eneva, não é permitido que qualquer pessoa delibere sobre sua própria remuneração.

4. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Nossos princípios permeiam os diferentes componentes da remuneração na companhia, bem como as ferramentas utilizadas, que são a base para garantir uma estrutura de remuneração que reflete e ao mesmo tempo que estimula nossa cultura. Esta estrutura é composta, conforme o caso, por (i) uma remuneração fixa, que inclui benefícios diretos ou indiretos; (ii) incentivo de curto prazo atrelado ao cumprimento de metas; e (iii) incentivos de longo prazo vinculados ao desempenho e estratégia da companhia.

4.1 Remuneração Fixa

Composta por salário ou pro-labore, previdência privada e benefícios, esta parcela da remuneração tem como objetivo remunerar a atuação de cada colaborador de acordo com seu escopo de atuação e senioridade. Estes componentes não estão associados ao desempenho da Companhia.

O salário ou pro-labore podem ser revisados por reconhecimento meritocrático, preferencialmente durante o Ciclo de Avaliação, Carreira e Sucessão (CACS) que ocorre anualmente na Companhia. Os reajustes também podem ser dados em função de revisão das responsabilidades do cargo ou em virtude de alinhamento frente ao mercado, de forma a assegurar a competitividade da remuneração.

A remuneração acima é complementada por benefícios diretos ou indiretos: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, seguro de vida complementar, previdência privada, vale refeição e vale alimentação.

Adicionalmente, a Eneva estabelece faixas salariais para cada uma das posições, tendo em vista fatores como importância estratégica, principais atribuições, escopo de responsabilidades e outros aspectos relevantes que sejam inerentes a cada um dos cargos, de forma tal que os executivos possam ser individualmente posicionados considerando-se seu nível de maturidade, experiência profissional e sua parcela de contribuição para os resultados da empresa.

4.2 Incentivo de Curto Prazo

A remuneração variável de curto prazo é composta por montante anual baseado no atingimento de metas da Companhia. Tem como objetivo remunerar os resultados atingidos pelos colaboradores de acordo com seu desempenho e retorno para a Companhia.

A remuneração variável de curto prazo consiste no pagamento de bônus e/ou no pagamento de participação nos resultados – PLR.

Pagamentos variáveis a título de gratificação/bônus poderão ser utilizados de acordo com estratégia e critérios para atração e retenção.

4.3 Incentivo de Longo Prazo

A Companhia concede incentivos de longo prazo, como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, além da construção de valor da empresa a longo prazo se baseando na meritocracia, além da motivação, reconhecimento e retenção de profissionais. Sendo eles:

- (a) Planos de Opções de compra de ações – incentivo que visa conceder a colaboradores chave a oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia através da outorga de opção de compra ou subscrição de ações (“Opção”), obtendo em consequência (i) uma melhor gestão da Companhia através do estímulo dos Participantes para trabalhar na consecução dos objetivos da Companhia; e (ii) atrair, motivar e reter administradores e empregados; bem como (iii) ampliar a atratividade da Companhia
- (b) Plano de ações restritas com o objetivo de conceder à colaboradores chave a oportunidade de se tornarem acionistas da Companhia por meio da outorga de unidades de ações, visando (i) assegurar a competitividade dos níveis de remuneração total praticados pela ENEVA; (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 reter administradores e empregados.

A Eneva possui, ainda, duas diretrizes que visam incentivar a aquisição e manutenção de ações de emissão da ENEVA no longo prazo, utilizando parte da sua remuneração variável ou as ações que venham a ser recebidas por meio dos incentivos baseados em ações acima referidos, conforme o caso:

- (c) Plano de *Matching Shares*, plano de incentivo que tem como objetivo conceder aos

colaboradores a oportunidade de comprar ações de emissão da Eneva a partir da remuneração variável recebida, garantido o maior alinhamento dos beneficiários com os interesses dos acionistas e maximizando os níveis de comprometimento. O participante deve designar uma parcela de seu incentivo de curto prazo para adquirir ações da Eneva e, em contrapartida, recebe remuneração variável adicional para compra de ações *matching*.

- (d) Diretrizes de Retenção e Incentivo – *Stock Ownership*, parte do nosso “programa de sócios” que visa alinhar os interesses de Administradores e empregados com os interesses dos acionistas, estimulando a obtenção de resultados sustentáveis e compartilhando a criação de valor, bem como os riscos inerentes ao negócio e ao mercado de capitais. Por meio desse programa, que é combinado com o Plano de *Matching Shares* e com alguns dos planos de incentivo baseados em ações descritos acima, cada participante deve manter um número mínimo de ações da Companhia por todo o tempo em que se mantiver ligado à Companhia. Também através dele, o sócio poderá ter sua remuneração variável de curto prazo alavancada, a depender da quantidade de ações que decidir reter por longo prazo.

Tais incentivos são concedidos a colaboradores selecionados para: (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.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

As presentes regras, definições e desdobramentos estão atreladas a acordos de trabalhos, acordos coletivos, respeito às leis trabalhistas e demais dispositivos legais que visem a formalização de instrumentos remuneratórios aprovados em fóruns deliberativos.

6. REFERÊNCIAS

- PC.EN.GRH.001 – Política de Recursos Humanos
- Estatuto Social
- Diretrizes de Retenção e Incentivo – *Stock Ownership*
- Plano de *Matching Shares*