

	PROCEDIMENTO NORMATIVO - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES	XXX-ZZ-YYY-WW-01 Revisão: 01 Página 1 de 6
---	--	--

1 - OBJETIVO	2 – ABRANGÊNCIA
A presente Política tem como objetivo estabelecer regras, diretrizes da estratégia de remuneração do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal (caso seja instalado), e dos Diretores, compatíveis com as atribuições do cargo e a cultura da Solar, visando: (i) atrair, recompensar e reter os executivos na condução dos seus negócios de forma sustentável e subsidiando ações que tornem a Companhia uma referência mundial; (ii) viabilizar de forma estruturada uma estratégia de remuneração que tenha o desempenho e o alinhamento aos interesses da Companhia no centro da estratégia, permitindo reconhecimento e valorizações dessas pessoas; e (iii) assegurar competitividade de acordo com padrões e práticas consolidadas e/ou referências na administração de cargos e salários.	A Política se aplica a todos os membros da Administração da Companhia e membros do Conselho Fiscal, caso o conselho seja instalado.

3 – TERMOS E DEFINIÇÕES	
3.1	Administradores: Os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês da Companhia. Conselho de Administração: São os membros eleitos ou designados, que conjuntamente supervisionam as atividades de da Companhia. Comitês: – Os comitês estatutários ou não estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia. ICP: Abreviação de Incentivo de Curto Prazo, sendo o programa de remuneração variável de curto prazo. ILP: Abreviação de Incentivo de Longo Prazo, sendo o programa de remuneração variável de longo prazo. SOG: Abreviação em inglês de <i>Stock Ownership Guidelines</i>, que significa a necessidade de manter uma propriedade/saldo mínimo de ações por parte dos executivos elegíveis ao plano de ações enquanto houver o vínculo empregatício com a Companhia. Companhia: Grupo Solar composto de Helius S/A e suas subsidiárias, coligadas, etc. IPCA: é o índice oficial de inflação no Brasil e significa Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. INPC: é o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Ele é um dos indicadores de inflação, mensura a correção do poder de compra dos salários, através da análise das variações de preços da cesta de consumo da população assalariada. CLAW-BACK - significa cláusula incluída nos programas de incentivo da Companhia, com a qual fica estabelecido que os participantes poderão ser obrigados a devolver o todo ou parte de um valor já recebido, por exemplo, as ações restritas transferidas pelo Plano de Outorga de Ações, ou no Incentivo de Curto Prazo, e em qualquer outro evento, caso o desempenho correspondente ao incentivo vier a ser comprovado como não sustentável ou ineficaz como resultado de uma falta intencional ou negligência grave.

4 - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	
4.1	Esta política foi elaborada em conformidade com as seguintes normas: • Estatuto Social da Companhia; • Código de Ética da Companhia; e • Regimento Interno do Conselho de Administração da Companhia. • Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades por Ações); • Instrução CVM nº 480/2009

5 – DESCRIÇÃO DO PROCEDIMENTO			
Item	Descrição / Critérios	Registro	Responsável

5.1	5.1.1. ESTRUTURA SALARIAL Através da nossa política de remuneração, procuramos atrair, motivar e reter as pessoas que, pelas suas competências técnicas e de gestão e os seus diferentes perfis em termos de origens, género, etnias e experiência, são um fator chave para o sucesso da Companhia, conforme refletido nos nossos valores. Acreditamos nos princípios fundadores estabelecidos na nossa política de remuneração, em particular nos que se centram: • No alinhamento meritocrático dos sistemas de remuneração com resultados sustentáveis do negócio a longo prazo, em constante conformidade com os valores corporativos que representam os principais pilares dos sistemas de remuneração e de uma gestão prudente dos riscos; • No alinhamento com a estratégia de negócios baseada, entre outros, numa integração significativa da companhia, de modo a que os princípios e as políticas sejam aplicados de forma coerente a todos os principais executivos, favorecendo assim, o alinhamento geral aos objetivos da SOLAR. A administração de cargos e salários da Companhia é realizada a partir da observação de políticas internas que estabelecem diretrizes para procedimentos envolvendo a remuneração total dos empregados e Administradores. As tabelas salariais estão estruturadas a partir de grades salariais que são definidos com base em estudos de mercado que garantam a competitividade a partir da estratégia de remuneração definida e aprovada com o Conselho de Administração. A cada dois anos são utilizados/contratados estudos específicos de mercado para atualização das referidas políticas e procedimentos de remuneração, incluindo as tabelas salariais. Em caso de ajustes necessários estes são submetidos para análise do Comitê de Pessoas. O Conselho de Administração avalia e aprova a adequação da Política de Remuneração da Companhia anualmente bem como a exceção, mediante recomendação do Comitê de Pessoas. A nossa abordagem de recompensa é baseada no conceito de remuneração total. Os Diretores estatutários e não estatutários são remunerados com as seguintes componentes: • Remuneração fixa; • Remuneração variável; • Benefícios; e • Remuneração baseada em ações. Estes princípios aplicam-se com devidas adaptações aos membros do Conselho e Comitês de assessoramento da Companhia.		Diretoria de Recursos Humanos
-----	--	--	-------------------------------

5.1.2. REMUNERAÇÃO FIXA

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, se instalado, fazem jus a uma remuneração mensal fixa como contraprestação ao cumprimento dos seus deveres e obrigações.

A remuneração individual dos membros do Conselho de Administração da Companhia é definida em linha com as práticas do mercado, suportando por estudos de empresas especializadas. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, caso seja instalado, além do reembolso, obrigatório, das despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger.

Os membros do Conselho de Administração que integrarem os Comitês farão jus a uma remuneração fixa adicional por esta participação definida pelo Conselho de Administração com base em práticas de mercado.

Os membros da Diretoria, estatutária e não estatutária, farão jus a uma remuneração mensal fixa, a título de pró-labore ou salário, cujo valor será determinado de acordo com a posição ocupada pelo profissional, sua representatividade e os valores condizentes com o que o mercado pratica, referenciado no segmento em que a Companhia atua, sempre considerando as habilidades, conhecimento e competências de cada profissional.

- Aumentos Salariais Coletivos: Não aplicável para os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, se instalado, e Diretores.
- Aumentos Salariais Individuais: Não aplicável para os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, se instalado. Os reajustes salariais individuais da Diretoria, estatutária ou não, são baseados em desempenho e ocorrerão anualmente de acordo com processo de meritocracia instalado na Companhia e que considera referência de inflação externa como IPCA ou INPC, além do posicionamento salarial do executivo e de sua última avaliação no processo de gestão de talentos.

Reajustes individuais também serão possíveis diante da avaliação periódica já mencionada no 5.1.1 desta política em relação à prática de mercado. Nestes casos, as recomendações deverão ser analisadas previamente pelo Comitê de Pessoas e aprovadas pelo Conselho de Administração.

A critério do Conselho de Administração e observada a remuneração global anual aprovada pelos acionistas em Assembleia Geral Ordinária, poderão ser fixados índices superiores aos legais ou mesmo antecipações desses reajustes.

5.1.3. BENEFÍCIOS

Os membros da Diretoria, estatutária e não estatutária, farão jus aos benefícios comuns ao exercício da função, alinhados às práticas de mercado, tais como: seguro de vida em grupo, incentivo formação, assistência médica, previdência privada, alimentação etc., visando proporcionar melhores condições de qualidade de vida aos seus profissionais, trazendo como consequência uma satisfação na busca pelos resultados da organização e mantendo assim a competitividade de mercado para esse grupo de profissionais.

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, se instalado, não fazem jus à benefícios.

5.1.4. INCENTIVO DE CURTO PRAZO

O plano de incentivo a curto prazo faz parte da remuneração variável e é projetado para alinhar o desempenho individual com o desempenho do Grupo / Região / Companhia com medições pré-definidas do desempenho ao longo de um ano. Este plano é baseado em indicadores de desempenho e avaliação da contribuição individual a partir de um processo estruturado, pautado em questões éticas e de mercado, conduzido pela Área de Recursos Humanos.

Os indicadores anuais de desempenho estão associados a naturezas diversas como econômico-financeiras, de saúde e segurança, sustentabilidade e estratégicas, de forma a concretizar os planos estratégicos da Companhia.

A avaliação de desempenho individual está sujeita a um processo de calibração global para garantir equidade na avaliação de funções semelhantes em cargos diferentes, após contratação de metas individuais que devem estar vinculadas aos objetivos do departamento, unidade de negócios e em última instância, aos objetivos da Companhia, de forma que o atingimento desses objetivos converge no sucesso do negócio e no consequente reconhecimento do executivo.

As metas globais são definidas anualmente pelo Conselho de Administração, bem como as apurações finais passam por auditoria interna para confirmação dos resultados. Apenas os Diretores, estatutários ou não, farão jus ao Incentivo de Curto Prazo.

Será obrigatória para fins de elegibilidade que os Diretores tenham trabalhado neste cargo no período mínimo de 03(três) meses no ano da apuração. Considerando-se como mês completo, o período superior a 15 (quinze) dias trabalhados e somente admissões até 30/set serão consideradas para fins de elegibilidade no ano referência.

Desligamentos por iniciativa da empresa por justa causa acarreta inelegibilidade, assim como os desligamentos por iniciativa do empregado durante o ano referência.

O pagamento do incentivo deve ser feito de preferência em simultâneo com o exercício anual de revisão de salário, sempre que possível no mês de abril do ano subsequente ao exercício a que se refere o ICP. O pagamento será efetuado através do recibo de vencimento, após as devidas aprovações e após o encerramento e aprovação das contas anuais da Companhia na Assembleia Geral Ordinária.

Todos os anos, o Conselho de Administração da SOLAR juntamente com o CEO definirá um objetivo específico que servirá de limiar (gatilho) para permitir o pagamento de bônus aos gestores da Companhia. Se o limiar (marca d'água) não for atingido, não haverá pagamento de bônus no Companhia.

5.1.5. PAGAMENTO BASEADO EM AÇÕES

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, se instalado, não fazem jus à benefícios.

A Diretoria, estatutária e não estatutária, terá como integrante da estratégia de remuneração total uma parcela no longo prazo composta por ações restritas sujeitas a período de carência e a desempenho esperado no período, no modelo de *performance shares*, que corresponde a um plano de transferência de ações mediante atingimento de determinadas condições de desempenho de negócio e vínculo empregatício.

Os principais objetivos são: (a) o alinhamento dos interesses dos Executivos aos interesses dos acionistas da Companhia; (b) a atração e a retenção dos Diretores; (c) fomentar a cultura em que os Executivos atuam como donos da Companhia (senso de propriedade) e se beneficiam de seu sucesso; e (d) criação de uma visão de longo prazo e de sustentabilidade do negócio.

Como princípio de boa governança, os elegíveis ao plano de ações deverão manter um estoque mínimo de ações, através do mecanismo de *Stock Ownership Guidelines*, SOG, visando alinhamento entre a visão executiva e de acionistas.

Outras características gerais do plano de ações restritas estão contidas no Anexo I desta política.

Em particular, são previstos limites específicos para a remuneração variável, tanto a curto como a médio / longo prazo, definindo limites ("limiares") abaixo dos quais é feita uma redução ou anulação de qualquer incentivo. Tais limites inferiores (limiares) para quaisquer planos de remuneração variável serão recomendados pelo comitê de pessoas para aprovação pelo Conselho da Cia.

5.1.6. CLAW-BACK

Todos os sistemas de remuneração variável da Companhia incluem mecanismo claw-back. Em particular, a avaliação final dos resultados inclui uma avaliação individual da conformidade em relação aos processos de Conformidade / Controle Interno / Código de Conduta, a ser realizada pela área de auditoria interna, sob a supervisão do comitê de Auditoria, Riscos e Compliance.

Qualquer quantia desembolsada ficará sujeita ao mecanismo de Claw-back se o desempenho em causa for futuramente comprovadamente considerado como não sustentável ou ineficaz como resultado de uma falta intencional ou negligência grave.

5.1.7. RESPONSABILIDADES

Em Assembleia Geral Ordinária de acionistas da Companhia, é aprovado o montante que será empregado na remuneração global dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, se instalado, e da Diretoria Estatutária e não estatutária, com relação ao exercício social corrente. Como premissa básica de aprovação, a remuneração deverá tratar-se de um custo sustentável e que não comprometa outros investimentos do negócio.

Compete ainda ao Conselho de Administração regulamentar os casos de omissões nesta política.

Compete ao Comitê de Pessoas examinar, discutir e recomendar mudanças na Política de Remuneração de Administradores, incluindo Política salarial e de benefícios, propostas de ajustes salariais, definição de metas, remuneração de curto e longo prazo, regular e extraordinária, dos Membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e da Diretoria.

5.1.7. INFRAÇÕES E SANÇÕES

O descumprimento desta Política sujeitará o infrator a sanções disciplinares, de acordo com as normas internas da Companhia (e.g. Código de Ética da Companhia e Política de Consequências), sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais cabíveis, imputáveis pelas autoridades competentes, incluindo, mas não se limitando aos órgãos reguladores do mercado de capitais (e.g. CVM).

5.1.8 VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia e somente poderá ser alterada mediante deliberação e aprovação do Conselho de Administração.

A alteração desta Política deverá ser comunicada à CVM e às Entidades do Mercado pela Companhia na forma exigida pelas normas aplicáveis.

6 – ANEXOS

6.1 Anexo I - Plano de Outorga de Ações Restritas

7 - DESCRIÇÃO DA ÚLTIMA ALTERAÇÃO

Revisão

Descrição da alteração