



**SANTA  
MARIA**

## **POLÍTICA REMUNERATÓRIA DOS ADMINISTRADORES E CONTROLLERS**

<b>Elaborado</b>	<b>Aprovado</b>		<b>Código</b>
Conselho de Administração	Documento aprovado na reunião do Conselho de Administração, em 18/12/2019		PL.02
<b>Data Elaboração</b>	<b>Revisão</b>	<b>Data Revisão</b>	<b>Data Reaprovação</b>
10/12/2019	00		

## 1. OBJETIVO

Estabelecer a estrutura de remuneração do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e Controllers da Empresa Luz e Força Santa Maria S/A para garantir o alinhamento da atuação.

## 2. ABRANGÊNCIA

A presente política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Controllers da Empresa Luz e Força Santa Maria S/A.

## 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Resolução Normativa da Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL nº 787/2017;
- Plano de Cargos, Carreiras e Salários da ELFSM.

## 4. SIGLAS E DEFINIÇÕES

- **ELFSM:** Empresa Luz e Força Santa Maria;
- **Administradores:** Membros do Conselho de Administração e da Diretoria;
- **Conselho de administração:** Órgão de deliberação estratégica e colegiada responsável pela orientação superior da empresa;
- **Diretoria:** Órgão responsável pela gestão da distribuidora.
- **Controllers:** São os membros ou colaboradores da Auditoria interna e da área de Compliance e Riscos.
- **Compliance:** É a conformidade com normas legais e regulatórias;
- **Política Remuneratória dos Administradores:** é o conjunto da remuneração dos Diretores, Presidente do Conselho de Administração e Conselheiros, Membros da Auditoria Interna e Coordenador de Compliance e Gestão de Riscos, contemplando a remuneração mensal fixa e variável, quando aplicável, visando agregar valor aos processos, atingir a excelência e alcançar a missão organizacional

## 5. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA

A remuneração tem o objetivo de atrair e reter profissionais com as competências e valores desejados e requeridos pela ELFSM, motivando-os a atingir resultados e criando valores para os acionistas e demais partes relacionadas. Assim, buscando reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da ELFSM, de modos competitivos aos de mercado.

A referida política é baseada em premissas de melhor criação de valor sustentável e de longo prazo, melhores práticas de mercado, metas e estratégias de negócios e no Propósito e Valores da Empresa.

O montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva será fixada pela Assembleia Geral, conforme previsto no Art. 17 do Estatuto Social da ELFSM.

*“Artigo 17 - A Assembleia Geral fixará anualmente o montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria, nos termos do art. 152 da Lei nº 6.404, de 15.12.1976, cabendo ao Conselho de Administração deliberar sobre a respectiva distribuição”.*

O Conselho de Administração é responsável pela política de remuneração de administradores, devendo supervisionar o planejamento, operacionalização, controle e revisão da referida política.

## **5.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

A remuneração do Conselho de Administração, estabelecida pela Assembleia Geral, resume-se em uma remuneração fixa, com base nas práticas de mercado, visando reconhecer o valor dos Conselheiros. A remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional caso se realizem e/ou participem de mais de uma reunião do Conselho de Administração em um mesmo determinado mês.

Os Conselheiros não fazem jus a remuneração variável em razão do exercício de seus respectivos cargos.

## **5.2 DIRETORIA EXECUTIVA**

O Conselho de Administração será responsável pelas seguintes funções: (i) propor níveis de remuneração para os Diretores Executivos, inclusive para remuneração variável em função dos resultados obtidos; (ii) propor a formulação e avaliação dos objetivos estratégicos da ELFSM para fins de remuneração variável da Diretoria Executiva; (iii) planejar e recomendar ações estratégicas para sucessão dos membros da Diretoria Executiva; (iv) propor políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria Executiva.

A remuneração dos Diretores Executivos é definida pela Assembleia Geral, cabendo ao Conselho de Administração deliberar sobre a respectiva distribuição.

### 5.2.1 Remuneração da Diretoria Executiva

A remuneração total é composta pelos seguintes elementos:

(i) Remuneração Fixa: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo. A remuneração fixa é definida anualmente em assembleia geral de acionistas, aplicando-se o reajuste total aprovado em acordo coletivo pela categoria CLT.

(ii) Remuneração Variável: Tem por objetivo premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado. Do resultado do exercício, após a dedução dos prejuízos acumulados e da provisão para o Imposto Sobre a Renda, será destinada uma cota de até 10 % (dez por cento) para gratificação da Diretoria, que será definido em assembleia geral de acionistas. Esta remuneração é composta por um elemento variável anual de até 60% (curto prazo) e outro de no mínimo 40% (quarenta por cento), vinculado ao desempenho, que deve ser diferida para pagamento futuro, em, no mínimo, 3 (três) anos, com relação a determinados parâmetros econômico-financeiros, industriais e operacionais concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os objetivos estratégicos da ELFSM (longo prazo).

Além dos itens acima será levando em conta, quanto ao montante global e à alocação da remuneração, os seguintes fatores, entre outros:

- (i) os riscos correntes e potenciais;
- (ii) o resultado geral da instituição, em particular o lucro recorrente realizado;
- (iii) a capacidade de geração de fluxos de caixa;
- (iv) o ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências; e
- (v) as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez.

Além dos fatores acima descritos, serão considerados, no mínimo, os seguintes critérios:

- (a) o desempenho individual;
- (b) o desempenho da unidade de negócios;
- (c) o desempenho da instituição como um todo; e
- (d) a relação entre os desempenhos mencionados nos itens anteriores de (a) a (c) e os riscos assumidos.

### 5.3 CONTROLLERS

A remuneração dos colaboradores das áreas de Auditoria Interna e compliance e riscos, deverá ser adequada para atrair e reter profissionais qualificados e experientes, preferencialmente com Grau de formação e notória postura e facilidade de relacionamento com diversas áreas, absorvendo e compartilhando conhecimentos para todos os processos da Companhia e ser determinada

independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse.

A fixação dos valores dos salários dos Controllers é realizada de acordo com o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da ELFSM.