



**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	02	06/09/2023	24/10/2023

# POLÍTICA REMUNERATÓRIA DOS ADMINISTRADORES E CONTROLLERS DA EMPRESA LUZ E FORÇA SANTA MARIA S/A - ELFSM.

## 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. SIGLAS E DEFINIÇÕES

- **ELFSM:** Empresa Luz e Força Santa Maria;
- **Administradores:** Membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva;
- **Conselho de Administração:** Órgão de deliberação estratégica e colegiada responsável pela orientação superior da empresa;
- **Diretoria Executiva:** 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;
- **Remuneração:** É o pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo remuneração fixa, representada por salários, honorários e comissões, e remuneração variável, constituída por bônus, participação nos lucros, na forma da legislação vigente aplicável, e outros incentivos associados ao desempenho;
- **Política Remuneratória dos Administradores e Controllers:** 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.

## 4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA EXECUTIVA

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 é fixado anualmente pela Assembleia Geral, conforme previsto em Lei e no Estatuto Social da ELFSM.

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

#### **4.1 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.

#### **4.2 DIRETORIA EXECUTIVA**

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

##### **4.2.1 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 paga mensalmente, e definida anualmente em assembleia geral de acionistas.

**(ii) Remuneração Variável:** Tem por objetivo premiar o atingimento e superação de metas da ELFSM e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado.

É composta por um elemento variável anual (curto prazo) e outro vinculado ao desempenho da ELFSM em relação a determinados parâmetros econômico-financeiros, industriais e operacionais concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os objetivos estratégicos (longo prazo).

O montante global da remuneração variável da Diretoria Executiva é calculado conforme o disposto em Lei e no Estatuto Social da ELFSM, observados os critérios definidos nesta Política Remuneratória dos Administradores e Controllers e sujeito à aprovação pela Assembleia Geral.

Quanto ao montante global e à alocação da remuneração, são levados em conta os seguintes fatores, entre outros:

- (i) os riscos correntes e potenciais;
- (ii) o resultado geral da ELFSM, em particular o lucro recorrente realizado;
- (iii) a capacidade de geração de fluxos de caixa;
- (iv) o ambiente econômico em que a ELFSM 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, são considerados, no mínimo, os seguintes critérios:

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

A Remuneração Variável é paga da seguinte forma:

- (i) 50% (cinquenta por cento), representativos da parcela de curto prazo, com liquidação em caixa, de acordo com o cronograma de pagamento dos dividendos aprovado em Assembleia Geral; e
- (ii) 50% (cinquenta por cento), representativos da parcela de longo prazo, em instrumentos baseados em ações com liquidação em caixa, tomando como base a variação ocorrida no valor contábil do patrimônio líquido da ELFSM, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários, diferidos em 3 (três) anos, com pagamentos efetuados de forma escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento, de acordo com o cronograma de pagamento dos dividendos aprovado em Assembleia Geral. No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou de ocorrência de resultado negativo da ELFSM durante o período de

diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas serão revertidas proporcionalmente à redução no resultado.

### **4.3 CONTROLLERS**

A remuneração dos colaboradores das áreas de Auditoria Interna e Compliance e Riscos resume-se em uma remuneração fixa, paga mensalmente, a qual 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.

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