

Política de Remuneração dos Administradores

23 de abril de 2019

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Remuneração dos Administradores ("**Política**") da Neoenergia S.A. ("**Companhia**") visa garantir o alinhamento da atuação dos administradores com seus objetivos estratégicos, de acordo com as melhores práticas de mercado.

2. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo definir a estrutura de remuneração do Conselho de Administração, dos seus Comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva da Companhia.

3. A QUEM SE APLICA

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Executiva da Companhia.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA EXECUTIVA

Os objetivos dos programas de remuneração são os de atrair e reter os profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia, e motivá-los a atingir resultados e criar valor para os acionistas e demais *stakeholders*. Desta forma, os programas buscam reconhecer e recompensar os desempenhos individuais relacionados aos resultados da Companhia, em níveis competitivos aos de mercado.

A política de remuneração da Companhia é baseada nas seguintes premissas de melhor interesse dos acionistas na criação de valor sustentável e de longo prazo; metas e estratégias de negócios; melhores práticas de mercado; e no *Propósito e Valores* da Companhia.

A Assembleia Geral fixará o montante global da remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, e a participação no lucro da Companhia. O Conselho de Administração distribuirá a remuneração fixada entre seus membros e a Diretoria. Por sua vez, a distribuição da remuneração fixada à Diretoria entre os Diretores da Companhia será realizada mediante proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão.

4.1. Conselho de Administração

Estabelecida pela Assembleia Geral, a remuneração do Conselho de Administração consubstancia-se em uma remuneração fixa, que é balizada nas práticas de mercado e visa reconhecer o valor dos Conselheiros interna e externamente. Referida remuneração fixa é paga mensalmente, não estando prevista remuneração adicional quando da realização e/ou participação em mais de uma reunião do Conselho de Administração dentro do mesmo mês.

Os Conselheiros poderão renunciar a sua remuneração mediante comunicação ao Conselho de Administração, por meio do Secretário do Conselho de Administração.

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

A remuneração do Secretário do Conselho de Administração que não seja Conselheiro, membro dos órgãos sociais ou empregado da Companhia será aprovada pelo Conselho de Administração, mediante deliberação da maioria dos seus membros.

4.2. Comitês do Conselho de Administração

A remuneração dos membros dos Comitês de assessoramento é definida pelo Conselho de Administração. Os Conselheiros de Administração receberão remuneração adicional por sua participação em Comitês e/ou outros órgãos de assessoramento da Companhia, conforme definido pelo Conselho de Administração.

4.3. Diretoria Executiva

O Comitê de Remuneração e Sucessão, assessorará o Conselho de Administração nas matérias de remuneração dos Diretores sendo responsável pelas seguintes funções, dentre outras estabelecidas em seu regimento interno: (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 Companhia para fins de remuneração variável das Diretorias do Grupo Neoenergia; (iii) planejar e recomendar ações estratégicas para sucessão dos membros da Diretoria Executiva das companhias do Grupo Neoenergia; (iv) propor políticas de seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos membros da Diretoria Executiva das companhias do Grupo Neoenergia.

A remuneração dos Diretores Executivos é fixada pelo Conselho de Administração, observando sempre os limites globais da remuneração fixados pela Assembleia Geral.

Ao fixar a remuneração dos Diretores Executivos, o Conselho de Administração leva em consideração os resultados da Companhia, o

desempenho individual dos Diretores Executivos, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo.

4.3.1. Remuneração da Diretoria Executiva

A remuneração total da Diretoria é composta pelos seguintes elementos:

- (i) Remuneração Fixa: Tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo. A remuneração fixa é revisada anualmente.
- (ii) Remuneração Variável: Tem por objetivo premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado. É composta por um elemento variável anual (curto prazo) e outro vinculado ao desempenho da Companhia com relação a determinados parâmetros econômico-financeiros, industriais e operacionais concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os objetivos estratégicos da Companhia e do Grupo Neoenergia (longo prazo).

Os parâmetros guardarão relação, em sua maior parte, com os aspectos econômico-financeiros, industriais e operacionais e serão concretos, predeterminados, quantificáveis e alinhados com os interesses sociais e com os objetivos estratégicos da Companhia, assim como com a criação de valor a longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas, levando em consideração a área de atividade da alta diretoria e seu desempenho individual.

- (iii) Benefícios: Um conjunto de benefícios assistenciais, incluindo seguros e sistemas de previdência e retribuições em espécie.

Os níveis de remuneração são balizados na prática de mercado, obtida anualmente através de pesquisas salariais conduzidas por consultorias especializadas, das quais são selecionados painéis específicos de empresas que reflitam uma combinação das seguintes características: (i) porte similar ao da Companhia, em termos de faturamento; e (ii) setor de atuação da Companhia.

4.3.2. Avaliação da Diretoria Executiva

A avaliação da Diretoria Executiva tem como objetivo permitir a revisão e análise da contribuição do grupo de executivos da

Companhia, a fim de que sejam alcançados os objetivos estratégicos estabelecidos pelo Conselho de Administração.

Um processo sistemático e estruturado de avaliação da Diretoria Executiva contribui para promover um desempenho superior e consistente da Companhia.

A avaliação regular dos Diretores e das demais lideranças da organização é a forma de se reconhecerem talentos e esforços, recompensarem os responsáveis pelos resultados obtidos e corrigirem eventuais falhas ou deficiências identificadas.

O Conselho de Administração da Companhia deverá, com auxílio do Comitê de Remuneração e Sucessão: (i) definir metas de desempenho financeiras e não financeiras para o Diretor-Presidente no início do exercício do seu mandato, de acordo com proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão; (ii) definir ou delegar ao Diretor Presidente a definição de metas de desempenho financeiras e não financeiras para os demais Diretores no início do exercício do seu mandato, de acordo com proposta do Comitê de Remuneração e Sucessão; (iii) realizar anualmente a avaliação formal do Diretor Presidente da Companhia; e (iv) realizar anualmente ou delegar ao Diretor Presidente a avaliação formal dos demais Diretores Executivos da Companhia, que se refere tanto a metas acordadas quanto a outros elementos subjetivos de avaliação.

Na avaliação do Diretor Presidente e análise e aprovação dos resultados dos demais membros da Diretoria Executiva, se for o caso, o Conselho de Administração ou o Diretor Presidente, conforme o caso, poderá contar com o apoio de consultores externos e dos meios internos que considere convenientes para tanto.

Quando ao Diretor Presidente for delegada a definição de metas e avaliação dos demais Diretores, deve implementar um processo anual e sistemático de avaliação de desempenho da Diretoria. A definição de metas e os resultados da avaliação da Diretoria Executiva devem ser compartilhados com o Conselho de Administração.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em 23 de abril de 2019, após parecer do Comitê de Remuneração e Sucessão, e entrará em vigor na data da publicação do anúncio de início da oferta pública de distribuição secundária de ações ordinárias de emissão da Companhia.