

	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES	Código:	POL P&C 001
		Área Responsável:	P&C
		Emissão:	Setembro/2023
		Vigência:	Indeterminada
		Classificação:	Interno
		Revisão 1 da Política de Remuneração dos Colaboradores aprovada em 01/12/2022	

1. OBJETIVO

1.1. Estabelecer as diretrizes para remuneração dos Colaboradores da Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul – Sulgás (“Sulgás”).

2. APLICABILIDADE

2.1. Esta Política será aplicável em caso de contratações e ajustes à remuneração dos Colaboradores da Sulgás, não sendo aplicável à remuneração dos administradores da Sulgás.

3. ELEGIBILIDADE

3.1. Serão elegíveis os Colaboradores efetivos contratados pela Sulgás de todos os níveis, com exceção de estagiários e aprendizes.

4. ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO E POSICIONAMENTO

4.1. A Sulgás adota o conceito de remuneração global, que envolve:

- a) Remuneração fixa;
- b) Remuneração variável de curto prazo privilegiando a performance e meritocracia dos colaboradores;
- c) Benefícios.

4.2. A Sulgás visa ser competitiva na remuneração fixa e agressiva na remuneração variável, com objetivos alinhados ao plano estratégico da companhia, avaliando a performance do Colaborador, seu potencial, bem como a criticidade da posição e gerenciamento de carreira e desenvolvimento, sempre buscando a sustentabilidade de pessoas no longo prazo.

4.3. Os benefícios da Sulgás devem ser, pela natureza da companhia, robustos e de fácil administração, condizentes com o mercado, assim como a estratégia de remuneração de cada colaborador, buscando, sempre que possível, sinergias com provedores de seus acionistas.

5. PLANO ANUAL DE REMUNERAÇÃO

5.1. Anualmente, a Diretoria Executiva deverá submeter para apreciação e aprovação do Conselho de Administração o Plano Anual de Remuneração dos Colaboradores, alinhado com os parâmetros desta Política.

6. GRUPO SALARIAL - NÍVEL DE RESPONSABILIDADE

6.1. A Gerência de Pessoas & Cultura da Sulgás deve determinar o nível de responsabilidade de cada posição na estrutura organizacional levando em consideração, entre outros fatores, o nível de complexidade e responsabilidade inerentes à função exercida em comparação com as práticas de mercado de empresas do mesmo porte da Sulgás.

6.2. Utiliza-se grupos salariais (GGs) para administração dos cargos na Sulgás. As faixas que compõem a tabela salarial são utilizadas para dar flexibilidade para a liderança na administração da remuneração fixa, levando em conta seu desempenho e senioridade. As tabelas poderão ser ajustadas anualmente, de acordo com as pesquisas de mercado e aprovadas pela Diretoria Executiva.

7. REMUNERAÇÃO

7.1. REMUNERAÇÃO FIXA

7.1.1. A Diretoria Executiva da Sulgás, com suporte da Gerência de Pessoas & Cultura, deverá estabelecer referência salarial para cada nível de responsabilidade da organização, utilizando provedores com *expertise* e reconhecimento do mercado.

7.1.2. Como prática de mercado, cada grupo salarial contará com um range de 80% (oitenta por cento) a 120% (cento e vinte por cento).

7.1.3. Recomenda-se à Gerência de Pessoas & Cultura evitar exceções abaixo de 80% (oitenta por cento) ou acima de 120% (cento e vinte por cento).

7.2. REMUNERAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

7.2.1 O gestor, junto com a Gerência de Pessoas & Cultura, será responsável por propor ao Diretor Presidente os reajustes dentro da faixa de referência e promoções, sempre observando o orçamento / gastos aprovados.

7.2.2. O range salarial dentro da faixa propicia espaço para gerenciamento de carreira apropriado. O crescimento salarial deve se dar pelo aumento da absorção de competência para a posição, portanto, espaço suficiente para crescimento dentro do mesmo grupo

salarial antes de uma promoção. Outros fatores devem ser levados em consideração pela liderança da Sulgás, como posições críticas, retenção etc.

7.3 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

7.3.1. A remuneração variável de curto prazo ou plano de participação nos lucros e resultados (“PLR”) visa promover a meritocracia e o crescimento sustentável dos resultados da Sulgás, sendo determinada por múltiplos de salários mensais, de acordo com a posição do Colaborador. A remuneração variável está em processo de transição, para um sistema mais meritocrático, portanto, alguns níveis (GGs), poderão ter seus múltiplos alavancados pelo desempenho da companhia (“Fator de Negócios - FN”) e pelo desempenho individual (“Fator Individual - FI”), de acordo com o item 7.3. e seus subitens desta Política.

7.3.2. Os grupos de Colaboradores (GGs) elegíveis a esta política descrita no item 7.3.1. serão propostos pela Diretoria Executiva e, após validação da área funcional de Pessoas & Cultura da Commit, serão aprovados pelo Conselho de Administração da Sulgás. Os demais Colaboradores seguem a política vigente.

FATOR DE NEGÓCIOS (FN):

(i) Crescimento sustentável por meio da combinação entre crescimento de volume, execução do plano de investimentos, avaliação do ambiente regulatório, gestão de opex, bem como margens operacionais, de forma que o resultado apresentado esteja alinhado a retornos mínimos estabelecidos.

(ii) Excelência operacional estabelecida mediante comparação com benchmarks locais e internacionais, buscando sempre medir a eficácia dos processos, podendo sofrer ajustes a depender das particularidades do negócio. Itens relacionados ao gerenciamento de risco devem ser contemplados.

FATOR INDIVIDUAL (FI):

(i) A avaliação de desempenho individual é composta por metas financeiras e de sustentabilidade, projetos, elementos comportamentais e de atitude, bem como pelo compromisso com formação da sucessão e desenvolvimento de pessoas, alinhadas a estratégia de negócios, e pela aderência ao plano estratégico da Sulgás e em conformidade às melhores práticas do mercado de seu ramo de atuação.

7.3.3. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

***Bônus anual = Múltiplo de salários mensais de acordo com Grupo Salarial
x FN x FI***

Onde:

FI = (Contrato de Performance Individual x 70%) + (Atitude x 30%)

7.3.4. ALAVANCAGEM DOS FATORES (NEGÓCIO E INDIVIDUAL)

7.3.4.1. Os fatores podem variar de 0%, quando fica abaixo do mínimo estabelecido, e 150% (cento e cinquenta) quando a entrega está no máximo estabelecido. Os targets dos contratos de performance, ou seja 100% (cem por cento), devem refletir o plano estratégico da companhia.

7.3.4.2. As métricas estabelecidas nos Fatores de Negócio e Individual podem ser objetivas, se sua apuração for matemática, ou subjetivas, se dependerem de avaliação entre o gestor e esfera apuradora.

7.3.4.3. Recomenda-se deixar claro o nível de entrega mínimo e máximo como uma referência para avaliação.

7.3.5. CURVA DE APRENDIZADO – DEFINIÇÕES E RECOMENDAÇÕES

7.3.5.1. É compreensível que, a cada ciclo anual (estabelecimento de objetivos, comunicação, avaliação e feedback de performance), a organização ganhe maturidade e ajuste seu processo para ganhar aderência ao objetivo da remuneração variável, que é alinhar os objetivos da Sulgás ao de seus Colaboradores, premiando performance superior.

7.3.5.2. Itens no Scorecard: os pesos devem ser maiores para objetivos transformacionais e desafiadores *versus* objetivos de manutenção e baixa complexidade.

7.3.5.3. Range (Min-Max): os valores mínimos e máximo devem ser considerados de forma que o benefício que a Sulgás obtenha seja amplamente superior ao valor adicional de bônus pago.

7.3.5.4. Avaliação de Comportamento: Recomenda-se ao Diretor Presidente, com suporte da Gerência de Pessoas & Cultura, a elaboração de plano de comunicação dos comportamentos alinhados com os valores da Companhia e de um processo claro de avaliação.

7.3.6. CICLO ANUAL DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

7.3.6.1. Recomenda-se à Gerência de Pessoas & Cultura da Sulgás a edição e comunicação do ciclo anual de avaliação e desenvolvimento de pessoas.

7.3.7. REGRAS DE ENQUADRAMENTO DO PLR

7.3.7.1. A Gerência de Pessoas & Cultura, com apoio do Jurídico e Financeiro, deve analisar as melhores alternativas de regras e enquadramento do PLR.

7.3.8. APROVAÇÃO DOS FATORES DE NEGÓCIOS E FATORES INDIVIDUAIS

7.3.8.1. Compete ao Conselho de Administração a aprovação do Fator de Negócios e ao Diretor Presidente a aprovação dos Fatores Individuais.

7.4 BENEFÍCIOS

7.4.1. Os benefícios da Sulgás devem ser condizentes com o mercado e a estratégia de remuneração e sempre que possível buscando sinergias com provedores de seus acionistas. Pela natureza da companhia, recomenda-se benefícios robustos de fácil administração ao invés de benefícios pequenos de difícil administração.

7.4.2. Os benefícios mínimos que a Sulgás deve prover aos seus Colaboradores são os seguintes:

- (i) assistência médica e odontológica;
- (ii) seguro de vida;
- (iii) vale alimentação/refeição; e
- (iv) plano de previdência de contribuição definida.

7.4.3. Os benefícios devem ser aprovados pela Diretoria Executiva da Sulgás e a sua administração é de responsabilidade da Gerência de Pessoas & Cultura, devendo reportá-la à Diretoria Executiva.

8. CONTRATAÇÃO DE COLABORADOR

8.1. A Sulgás apresentará ao Conselho de Administração seu Plano de Pessoas e, dentro do Plano de Pessoas aprovado e com base no nível de responsabilidade da posição apresentado pela gerência de Pessoas & Cultura, competirá ao Diretor Presidente a aprovação de oferta de emprego dentro da faixa salarial e demais benefícios.

8.2. O Diretor Presidente poderá aprovar a prática de *hiring bônus*, desde que o total de remuneração para os primeiros 24 (vinte e quatro) meses fique dentro da faixa do grupo salarial definido para o referido Colaborador. Da mesma forma também poderá, eventualmente, aprovar o valor mínimo de bônus de 100% (cem por cento) de Fator Individual para o primeiro ciclo completo.

9. ADMINISTRAÇÃO

9.1. Cabe ao Diretor Presidente, com a Gerência de Pessoas & Cultura, a aplicação e gerenciamento do Plano Anual de Remuneração. Cabe a cada gestor da Sulgás a compreensão e aplicação das práticas desta Política.

9.2. Os seguintes temas deverão ser submetidos à aprovação da Diretoria Executiva, desde que dentro do orçamento global anual da Sulgás:

- a)** Eventual exceção da revisão de cálculo de Fator Individual para pagamento do bônus anual;
- b)** Aumentos salariais maiores que 15% (quinze por cento) dentro da faixa salarial ou em período inferior a 12 (doze) meses da última ação de mérito;
- c)** Aplicação de nova tabela de referência de salários com base em estudos de mercado;
- d)** Benefícios aos Colaboradores; e
- e)** Aprovação de acordo sindical e dissídio.

9.3. Os temas abaixo definidos deverão ser submetidos à aprovação do Conselho de Administração da Sulgás:

- a)** Qualquer ação de remuneração que extrapole o orçamento global aprovado;
- b)** Contratações acima do Plano de Pessoas;
- c)** Contratações ou aumentos salariais fora da faixa salarial;
- d)** Revisão do Fator de Negócios; e
- e)** Qualquer tema de remuneração eventualmente não coberto por esta Política.

10. REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

10.1. A Sulgás deve procurar manter a competitividade e atualidade de sua prática de remuneração. Para tanto, deve realizar periodicamente pesquisas de mercado, com o apoio de consultorias especializadas, comparando suas práticas às de outras empresas de referência no mercado do mesmo porte da Sulgás.

10.2. Eventualmente, serão realizadas pesquisas específicas para determinadas posições-chave, conselhos e comitês, visando tornar ainda mais precisa as análises da Sulgás.

10.3. Os resultados de tais pesquisas, assim como os acordos coletivos firmados entre a Sulgás e sindicatos servem de base para os estudos de atualização dos valores, múltiplos de salário, benefícios e políticas de remuneração.

10.4. Paralelamente, a Sulgás busca ajustar a distribuição do montante global da remuneração entre componentes fixos e variáveis, para garantir o alinhamento entre os interesses dos executivos e dos acionistas, a curto e longo prazos.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

11.1 Esta norma entra em vigor na data de sua aprovação, revogando todo e qualquer dispositivo interno referente ao presente tema.