

	<b>POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS COLABORADORES</b>	<b>Código:</b>	POL P&C 001
		<b>Área Responsável:</b>	P&C
		<b>Emissão:</b>	Setembro/2023
		<b>Vigência:</b>	Indeterminada
		<b>Classificação:</b>	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.