

\*\*\*

*Anexo I da ata da Reunião do Conselho de Administração da Energisa S.A.  
realizada no dia 12 de setembro de 2019 às 09h00*

**Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores  
- Versão 12 de setembro de 2019 -**

**Energisa S.A.**

**ENERGISA S.A.**  
Companhia Aberta  
CNPJ nº 00.864.214/0001-06

## **POLÍTICA DE INDICAÇÃO E DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES**

### **1. OBJETIVO**

A presente Política de Indicação e de Remuneração dos Administradores (“Política”) tem como objetivo (i) garantir a composição do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento (“Comitês”) e Diretoria Estatutária; (ii) estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento (“Comitês”) e Diretoria Estatutária da ENERGISA S.A. (“Energisa” ou “Companhia”) e suas controladas (“Grupo Energisa”); e (iii) instituir o programa de integração dos novos membros do Conselho de Administração, dos Comitês ou da Diretoria Estatutária; de forma adequada e alinhada às melhores práticas de governança.

### **2. COMITÊ DE REMUNERAÇÃO E SUCESSÃO**

O Comitê de Remuneração e Sucessão da Energisa é o órgão responsável por auxiliar o Conselho de Administração nas questões relativas à (i) remuneração dos membros da administração; e (ii) indicação de pessoas para ocupar cargos na administração.

O Comitê de Remuneração e Sucessão terá entre suas atribuições a de propor a remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos recursos sempre que necessário.

O Comitê de Remuneração e Sucessão terá entre suas atribuições a indicação para membros do Conselho de Administração, de seus comitês da Diretoria Estatutária da Companhia.

### **3. INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

#### **3.1. REQUISITOS PARA INDICAÇÃO**

Todos os candidatos a membro da administração da Companhia deverão ser profissionais íntegros, com reputação ilibada, cuja conduta e trajetória profissional esteja alinhada aos princípios previstos no Código de Ética e Conduta da Energisa e com os valores corporativos da Companhia.

Todos os candidatos deverão ser pessoas com competência, experiência, qualificação, formação, disponibilidade e compromisso com sua função.

No processo de seleção, de preferência, será realizada a busca de candidatos com conhecimentos e experiências nos setores de negócios em que a Companhia atue ou venha a atuar e/ou experiência comprovada nas respectivas áreas de atuação. O processo de seleção será isento de qualquer inclinação que possa implicar em discriminação, dentre outras, em razão de sexo, origem étnica, idade ou deficiência física.

Os candidatos não poderão estar incursos em qualquer hipótese de incompatibilidade ou proibição nos termos das disposições legais de caráter geral ou setorial.

É vedada a nomeação de membros da administração por qualquer outro critério que não a indiscutível competência profissional.

### **3.2. COMPOSIÇÃO E ELEIÇÃO**

#### **3.2.1 Conselho de Administração**

O Conselho de Administração da Energisa será composto de 7 (sete) membros titulares e até 7 (sete) suplentes, todos eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de 2 (dois) anos, sendo admitida a reeleição. Findos, normalmente, os mandatos, permanecerão em seus cargos até a investidura dos novos conselheiros eleitos. Será admitida a designação de um suplente para um ou para vários titulares, conforme expressa deliberação da Assembleia Geral em que ocorrer sua eleição, sendo que será permitida a existência de até 3 (três) cargos vagos de suplentes.

No mínimo 20% (vinte por cento) dos conselheiros deverão ser Conselheiros Independentes (conforme definição do Estatuto Social da Companhia) e expressamente declarados como tais na ata da Assembleia Geral que os eleger.

Os membros do Conselho serão eleitos pela maioria dos votos dos acionistas presentes na Assembleia Geral convocadas para este fim. É assegurado aos acionistas que detenham, individualmente ou em bloco, 10% (dez por cento) ou mais das ações ordinárias da Companhia, em votação em separado, o direito de eleger um membro do Conselho de Administração.

Os acionistas da Companhia poderão solicitar a inclusão de candidatos ao Conselho de Administração no Boletim de Voto a Distância, observados os percentuais de ações, documentações e prazos previstos na legislação vigente.

O Conselho de Administração terá 1 (um) Presidente e 1 (um) Vice-Presidente, que serão eleitos pela maioria dos votos dos conselheiros presentes na primeira reunião do Conselho de Administração que ocorrer imediatamente após a posse de tais membros.

Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente (ou principal executivo) da Companhia não poderão ser acumulados pela mesma pessoa.

#### **3.2.2. Comitês**

O Conselho de Administração, para melhor desempenho de suas funções, poderá constituir, instalar e dissolver comitês para o seu assessoramento, sendo integrados por pessoas por ele designadas dentre os membros da administração; e/ou pessoas ligadas, direta ou indiretamente, à Companhia; e/ou pessoas indicadas por empresas consultoras especializadas contratadas. Os membros dos comitês serão eleitos e destituídos, a qualquer tempo, pelo Conselho de Administração que poderá estabelecer regimentos internos de funcionamento dos comitês, a seu exclusivo critério.

Os comitês atualmente instalados estão descritos no Formulário de Referência da Companhia.

#### **3.2.3 Diretoria**

A Diretoria é composta de até 5 (cinco) membros, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Financeiro, um Diretor de Assuntos Regulatórios e Estratégia, um Diretor de Suprimentos e Logísticas e um Diretor de Gestão de Pessoas, residentes no país, acionistas ou não, eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, com mandato de 1 (um) ano, podendo ser reeleitos, Findos normalmente os mandatos, permanecerão em seus cargos até a investidura dos novos diretores eleitos.

Será permitida a existência de até 3 (três) cargos vagos na Diretoria, podendo o Conselho de Administração determinar o exercício cumulativo, por um, das atribuições de outro diretor.

O Conselho de Administração fixará as atribuições de cada um de seus membros, bem como designará, entre os diretores, um responsável pelas funções de diretor de relações com investidores.

#### **4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, SEUS COMITÊS E DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

A remuneração global dos membros do conselho de administração e da diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração, após sugestão do Comitê de Remuneração e Sucessão do Conselho de Administração, fixar os honorários dos seus membros e dos membros da Diretoria.

A remuneração dos membros do conselho fiscal da Companhia, quando instalado, será fixado pela Assembleia Geral que os elege, respeitando os valores mínimos previstos na Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”).

Os membros dos comitês da Companhia serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

A Política está baseada nas seguintes premissas: (i) estar alinhada às práticas do mercado e garantir a competitividade organizacional da Companhia no seu segmento; (ii) ser transparente e formalizada através de regras que garantem o seu correto entendimento; (iii) ser flexível e poder sofrer adaptações ao longo do tempo, conforme ajuste ou mudanças das estratégias da Companhia; e (iv) basear-se em resultados objetivos e mensuráveis.

Os executivos da Companhia são remunerados de acordo com as responsabilidades do cargo e nível de competitividade da Companhia.

Através da prática de adoção da remuneração e benefícios compatíveis com o mercado, a Companhia busca, a curto prazo, atrair e, a médio e longo prazo, conservar profissionais qualificados, de forma a manter em seu quadro profissionais incentivados e comprometidos com a sua estratégia de crescimento sustentável e o seu plano de negócios.

##### **4.1. Conselho de Administração:**

A remuneração do Conselho de Administração é atualmente composta de remuneração fixa anual e benefícios pós empregos.

###### **a) Remuneração Fixa Anual:**

- (i) Salários/Honorários: Valor pago mensalmente, cujo principal objetivo é remunerar o executivo dentro da mediana do “mercado Hay”. O mercado Hay é calculado de acordo com pesquisa salarial realizada pela Hay do Brasil Consultores. O mercado Hay é utilizado para o Presidente e Vice-Presidente do Conselho. Demais conselheiros terão suas remunerações baseadas em práticas usuais de mercado e observado as limitações do orçamento e sugestões da diretoria de gestão de pessoas.
- (ii) Benefícios Diretos e Indiretos: Pacote de benefícios oferecido conforme prática do mercado, incluindo seguro de vida, seguro saúde e automóvel com o objetivo de contribuir para o bem-estar e atrair e reter os executivos. O pacote de benefícios atualmente é oferecido para o Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração.
- (iii) Outros: Pagamento do valor do Encargo Social (INSS) parte empresa

b) Benefícios pós empregos: Previdência privada oferecida para o Vice-Presidente do Conselho de Administração e atual Diretor Presidente, com o objetivo de contribuir para o bem estar e atrair e reter os executivos.

#### 4.2. Diretoria (Estatutária ou Não)

A remuneração da Diretoria é atualmente composta de remuneração fixa anual, remuneração variável e benefícios pós empregos.

a) Remuneração Fixa Anual:

(i) Salários/Honorários: Valor pago mensalmente, cujo principal objetivo é remunerar o executivo dentro da mediana do “mercado Hay”. O mercado Hay é calculado de acordo com pesquisa salarial realizada pela Hay do Brasil Consultores.

b)

(ii) Benefícios Diretos e Indiretos: Pacote de benefícios oferecido conforme prática do mercado, incluindo seguro de vida, seguro saúde e automóvel com o objetivo de contribuir para o bem-estar e atrair e reter os executivos.

(iii) Outros: Pagamento do valor do Encargo Social (INSS) parte empresa e depósito do FGTS.

c) Remuneração Variável:

(i) Programa de Remuneração de Curto Prazo: Valor pago em função do cumprimento das metas contratadas para curto prazo estabelecido por meio de indicadores de desempenho, tendo como objetivo remunerar o executivo com base no seu desempenho e no da Companhia tendo como referência a mediana do mercado Hay.

(ii) Benefícios pós empregos: Previdência privada com o objetivo de contribuir para o bem-estar e atrair e reter os executivos.

(iii) Incentivo de Longo Prazo (“ILP”): baseado em práticas de mercado e atrelado ao desempenho das ações, com constituição e período de “vesting” oferecida anualmente de acordo com as aprovações do Conselho de Administração, após recomendação do Comitê de Remuneração e Sucessão do Conselho de Administração.

#### 4.3. Comitês:

Atualmente, apenas os membros do Comitê de Auditoria e Riscos da Companhia recebem um valor fixo pago mensalmente, cujo principal objetivo é remunerar o executivo dentro da mediana de mercado. Os demais membros dos Comitês atualmente instalados não são remunerados por sua participação no referido comitê, mas apenas pelos outros cargos exercidos na Companhia uma vez que as atividades exercidas nestes comitês constam do rol de atividades definidas para os respectivos cargos.

#### 5. PLANO DE REMUNERAÇÃO BASEADO EM AÇÕES DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA OU NÃO

A Companhia e suas controladas ofereceram aos seus executivos o Programa de Remuneração Variável através do Plano de Incentivo de Longo Prazo (“ILP”) aprovado na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 25 de abril de 2018. Os programas de concessão de ações são regulamentados pelo Conselho de Administração, conforme proposta submetida e aprovada pelo Comitê de Remuneração e Sucessão e objetivam (i) o alinhamento de interesses entre acionistas e executivos; (ii) a promoção da meritocracia; (iii) a retenção de executivos de bom desempenho; (iv) o estímulo de resultados sustentáveis e atingimento de metas empresarias, com compartilhamento da criação de valor.

O benefício é direcionado aos diretores (estatutários ou não) da Companhia e de suas controladas e terá com referência a concessão certificados de depósito de ações (“Units”), sendo cada Unit representada por 1 (uma) ação ordinária e 4 (quatro) ações preferenciais de ações de emissão da Companhia, até atingir os limites estabelecidos pelo Conselho de Administração.

O Conselho de Administração, em conjunto com o Comitê de Remuneração e Sucessão, será responsável por criar os Programas de Concessão de Ações que, além de observar os critérios de elegibilidade para participação, será baseado no atingimento de metas, conforme diretrizes periodicamente revistas pelo Conselho de Administração.

O benefício visa atrair e reter pessoas chaves e premiá-las em função do seu desempenho, aliada às metas de desempenho da Companhia.

## **6. PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS MEMBROS**

Sempre que um novo membro da administração é eleito pela Assembleia Geral ou pelo Conselho de Administração, conforme aplicável, será preparado e entregue ao novo membro um material sobre os principais temas e estratégias do negócio, bem como realizada a apresentação do mesmo junto com os principais executivos da Companhia.

Adicionalmente, será realizado um encontro anual dos Conselheiros de Administração com os Diretores da Companhia e com os Diretores de suas controladas, oportunidade em que os executivos poderão estreitar o relacionamento entre si, bem como discutir os negócios e a estratégia do grupo. Nesse momento, o novo integrante também passará por um processo de imersão nos negócios da Companhia.

## **7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

As disposições previstas na presente Política não excluem a aplicação de outras regras legais ou estatutárias aqui não especificadas, a depender do caso concreto.

A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Energisa S.A., em reunião realizada em 12 de setembro de 2019, entrando em vigor a partir desta data e qualquer alteração ou revisão deverá ser a ele submetida.

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração.