



## Política de Renumeração da Diretoria, Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal

SERENA ENERGIA S.A., CNPJ/ME nº 42.500.384/0001-  
51/NIRE 35300571851 Município de São Paulo, Estado de  
São Paulo, na Rua Elvira Ferraz, nº 68, 12º andar,  
Conjuntos nº 123 e 124, Vila Olímpia, CEP 04.554-040

## 1. Definições

1.1 Os termos e expressões listados a seguir, tanto no singular quanto no plural, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

### Administradores

Diretores e membros do Conselho de Administração da Companhia.

### Comitês

Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários ou não

### Companhia

Serena Energia S.A.

### Conselho de Administração

Conselho de administração da Companhia.

### Conselheiros

Membros do Conselho de Administração

### CVM

Comissão de Valores Mobiliários

### **Diretoria**

Diretoria estatutária e não estatutária da Companhia.

### **Estatuto Social**

Estatuto social da Companhia

### **ICVM 367/02**

Instrução da CVM nº 367, de 29 de maio de 2002, conforme alterada

### **Lei das S.A.**

Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada

### **Política**

Política de Remuneração da Diretoria, Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal

### **Regulamento do Novo Mercado**

Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão

## **2. Objetivo**

**2.1** Esta Política busca estabelecer as diretrizes e regras gerais para fixação da remuneração, compreendendo, de forma ampla, qualquer valor, de natureza salarial ou não, aqui previsto.

**2.2** Esta Política busca estabelecer as diretrizes e regras gerais para fixação da remuneração, compreendendo, de forma ampla, qualquer valor, de natureza salarial ou não, aqui previsto.

## **3. Regras Gerais**

**3.1** A remuneração dos Administradores, membros do Conselho Fiscal e dos Comitês é baseada nas práticas de mercado, estando em linha com os objetivos da Companhia.

**3.2** Os elementos de remuneração visam a retenção dos Administradores, membros do Conselho Fiscal e dos Comitês e a retribuição pelos serviços prestados e pelos resultados gerados, levando em consideração as responsabilidades atribuídas e o tempo dedicado às suas funções, competência e reputação profissional, resultados alcançados e o valor dos serviços no mercado.

**3.3** A avaliação e revisão dos objetivos, mecanismos e formas de remuneração dos Administradores, membros do Conselho Fiscal e dos Comitês da Companhia será realizada pelo Conselho de Administração.

**3.4** O Conselho de Administração deverá revisitar as premissas e diretrizes das práticas de remuneração adotadas pela Companhia ao

menos duas vezes por ano, assegurando a sua consistência e compatibilidade com as necessidades da Companhia e a realidade competitiva do mercado.

## **4. Renuneração dos Conselheiros**

**4.1** A remuneração dos Conselheiros da Companhia é fixa e anual, composta por 12 (doze) parcelas mensais pagas a título de pró-labore, sendo seu principal objetivo a compensação direta pelos serviços prestados.

**4.1.1.** O valor da remuneração fixa anual de cada membro do Conselho de Administração pode variar de acordo com suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, suas competências e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

**4.1.2.** Os Conselheiros poderão voluntariamente renunciar à remuneração a que fazem jus nos termos do item 4.1 acima.

**4.2** Serão reembolsadas as despesas de estadia, alimentação e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

## **5. Renuneração dos Diretores**

**5.1** A remuneração dos Diretores é constituída por:

(i) **Remuneração Fixa:** mensal de 13 (treze) salários ao ano, que tem como principal objetivo a compensação direta pelos serviços prestados e reconhecer e refletir o

valor do cargo interna e externamente, bem como experiência, formação e conhecimento do executivo

- (ii) **Benefícios:** compostos por assistência médica e odontológica, seguro de vida e valerefeição, com o objetivo de garantir a competitividade das práticas de remuneração com um pacote atrativo; e
- (iii) **Renumeração variável:** baseada na participação em resultados que visa a incentivar o desempenho que contribua para o atingimento de metas da Companhia.

**5.1.1.** A consolidação dessas informações é realizada por meio de atualizações periódicas do relatório da Matriz de Riscos, o qual é discutido em detalhes pela pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Risco, órgão

**5.2** Além da remuneração variável apresentada no item 5.1 (iii) acima, os Diretores da Companhia podem fazer jus ao planos de incentivos de longo prazo, quando aprovado, podendo receber opções de compra de ações da Companhia. Considerando as suas características de coinvestimento a preços de mercado ou superiores, os valores relacionados à outorga das opções não configuram “remuneração” para fins trabalhistas, fiscais e previdenciários.

**5.3** O desempenho dos Diretores é mensurado a partir: (a) do plano anual de metas corporativas da Companhia, no qual são estabelecidos critérios como lucro líquido do exercício mínimo, EBITDA, energia contratada e dentre outros; e (b) do resultado de avaliação 360 e da avaliação da Diretoria da Companhia em conjunto com o responsável pela área de recursos humanos da Companhia.

**5.4** Os Diretores serão reembolsados pelas despesas de estadia, alimentação e locomoção necessárias ao desempenho de suas funções.

#### **5.5** Alinhamento de curto, médio e longo prazos

**5.5.1** No curto prazo, a remuneração visa a manter a Companhia com elevado desempenho operacional e financeiro mediante o alinhamento de interesses entre acionistas e Diretores por meio das práticas de incentivos descritas na presente Política, havendo substancial decréscimo de contrapartidas caso a Companhia não atinja seus objetivos de curto, médio e longo prazos.

**5.5.2** Adicionalmente, a remuneração busca alinhar os interesses no curto prazo por meio do plano de remuneração variável, que é calculado com base no programa de gestão de desempenho da Companhia e no cumprimento de determinadas metas.

**5.5.3** O alinhamento de longo prazo, por sua vez, se dá por meio dos planos de incentivos de longo prazo quando aprovado com objetivo de retenção desses profissionais na Companhia.

## **6. Remuneração dos Conselheiros Fiscais**

**6.1** Os Conselheiros Fiscais fazem jus a remuneração estabelecida de acordo com a legislação aplicável, e observado o fixado pela Assembleia Geral quando da deliberação a respeito da instalação do Conselho Fiscal e eleição de seus membros.

**6.2** Os Conselheiros Fiscais da Companhia, quando instalado, fazem jus a remuneração fixa mensal composta por 12 (doze) parcelas ao ano, que deverá obedecer aos preceitos do artigo 162, § 3º da Lei das S.A., que prescreve que a remuneração mensal dos Conselheiros Fiscais deve ser equivalente a, no mínimo, 10% (dez por cento) da remuneração média mensal que for atribuída a cada diretor estatutário da Companhia, não computados benefícios, verbas de representação e participação nos lucros.

**6.2.1** Quando necessário, os Conselheiros Fiscais são reembolsados pelas despesas de estadia, alimentação e locomoção vinculadas ao exercício do cargo.

## **7. Remuneração dos membros dos Comitês**

**7.1** A remuneração dos membros dos Comitês da Companhia é fixa anual, composta por 12 (doze) parcelas mensais, pagas a título de pró-labore, sendo seu principal objetivo a compensação direta pelos serviços prestados.

**7.1.1** Os membros dos Comitês poderão voluntariamente renunciar à remuneração a que fazem jus nos termos do item 7.1 acima

**7.2** A remuneração dos membros dos Comitês será definida pelo Conselho de Administração na reunião que eleger esses membros.

**7.3** Observado o disposto no item 7.3.1, não farão jus ao recebimento de remuneração adicional para participar dos Comitês:

- (i)** Conselheiros ;
- (ii)** Diretores;
- (iii)** empregados com vínculo celetista; e
- (iv)** profissionais externos com vínculo contratual de prestação de serviços.

7.3.1 Os membros independentes do Conselho de Administração convidados para participar dos Comitês poderão receber remuneração adicional.

7.4 Os membros dos Comitês serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem necessárias ao desempenho da função nos Comitês.

## **8. Metodologia de cálculo de reajustes na remuneração**

8.1 O valor global da remuneração dos Administradores, compreendendo a Diretoria e o Conselho de Administração, é fixada anualmente em Assembleia Geral da Companhia e distribuído na forma deliberada pelo Conselho de Administração.

8.2 A remuneração do Conselho Fiscal é fixada pela Assembleia Geral da Companhia, quando instalado.

8.3 Além da correção anual por dissídio coletivo, a remuneração dos Diretores poderá ser reajustada anualmente considerando os seguintes parâmetros:

- (i) mérito, em função do desempenho do Diretor;
- (ii) índices oficiais de inflação; e
- (iii) análise de mercado relacionada a incentivos de empresas comparáveis.

**8.4** A remuneração dos Conselheiros e membros dos Comitês será reajustada anualmente com base no IPCA.

**8.5** Abaixo estão destacados os procedimentos e metodologias adotados para cada elemento que compõe a remuneração dos Administradores, membros do Conselho Fiscal e dos Comitês: Propor ao Conselho de Administração a necessidade de revisão desta Política;

- (i) *Remuneração fixa base e o pacote de benefícios:* são definidos pela área de recursos humanos e Diretores, levando em consideração mandatos, responsabilidades vis-a-vis o plano de negócios e dados de mercado para cargos de responsabilidades similares;
- (ii) *Remuneração variável:* são incentivos de curto prazo são calculados com base no programa de gestão de desempenho da Companhia que visa ao reconhecimento do cumprimento das metas com pagamento de remuneração variável anual sobre múltiplos de salário mensal;
- (iii) *Planos de incentivos de longo prazo:* consistente na outorga de opções de compra ações da Companhia aos beneficiários, são calculados com base nos planos de incentivos da Companhia. Esse visa contribuir para a formação de uma estrutura de incentivos e alinhamento de interesses entre acionistas e os beneficiários do plano, privilegiando o processo de geração de valor da Companhia.

## 9. Disposições Gerais

**9.1** Esta Política pode ser alterada, sempre que necessário, por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião que deliberar sobre o assunto.

**9.2** No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

**9.3** Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

**9.4** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será divulgada na forma prevista na legislação e regulamentação aplicável.



*Aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Omega Energia S.A., realizada em 24 de setembro de 2021.*

 **serena**