


1. OBJETIVO.....	2
2. ESCOPO	2
3. DEFINIÇÃO	2
4. DIRETRIZES	2
4.1 Composição da Remuneração	2
4.2 Remuneração Fixa.....	3
4.3 Remuneração Variável.....	4
4.4 Benefícios	4
4.5 Remuneração Baseada em Ações	4
4.6 Disposições Gerais	4
5. RESPONSABILIDADES	5
6. REFERÊNCIAS.....	5
7. VALIDADE	5
8. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	5
9. ANEXO	5

 CTG Brasil	PESSOAS E CULTURA	Código	CTGBR_HR_GP_02_01
	Política de Governança	Validade	24/11/2022
Remuneração		Versão	01
		Página	2 / 5

Elaboração / Proprietário: Pessoas e Cultura	Aprovação: Conselho de Administração	Confidencialidade: Público
--	--	--------------------------------------

1. OBJETIVO

A presente Política de Remuneração (“**Política**”) tem como principal objetivo alinhar os interesses dos Executivos (conforme abaixo definido) e os objetivos da China Three Gorges Brasil Energia S.A. (“**Companhia**”), utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado.

2. ESCOPO

Esta Política é aplicável aos Executivos da Companhia (conforme definido abaixo).

3. DEFINIÇÃO

Não aplicável.

4. DIRETRIZES

4.1 Diretrizes Gerais


4.1.1 As seguintes diretrizes deverão ser observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria (em conjunto, os “**Administradores**”), dos membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) da Companhia (“**Executivos**”).

4.1.1.1 A remuneração global dos Administradores e dos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) deverá ser fixada pela Assembleia Geral, sendo que, em relação ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

4.1.1.2 Os membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.

4.1.2 Os princípios que norteiam a presente Política são:

- (i) a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e gestão das diferentes estruturas funcionais da Companhia;
- (ii) o alinhamento dos incentivos aos profissionais de maneira meritocrática e compatíveis com as responsabilidades de cada cargo; e
- (iii) a garantia de competitividade frente o mercado de trabalho.

	PESSOAS E CULTURA	Código	CTGBR_HR_GP_02_01
	Política de Governança	Validade	24/11/2022
Remuneração		Versão	01
		Página	3 / 5

4.2 Composição da Remuneração

4.2.1 Os Administradores e os membros do Conselho Fiscal (quando instalado) poderão ter componentes de remunerações, condições e benefícios diferentes, que serão estabelecidos de acordo com as especificidades relacionadas ao tempo dedicado a Companhia, conhecimento técnico, experiência, participação em Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, dentre outras características.

4.2.2 A remuneração global dos Executivos poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- (i) remuneração fixa;
- (ii) remuneração variável;
- (iii) benefícios;
- (iv) remuneração baseada em ações; e
- (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, exceto com relação aos membros do Conselho Fiscal (quando instalado) e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, os quais farão jus somente à remuneração fixa.

4.2.3 Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês de Assessoramento, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.


4.2.4 Caberá ao Conselho de Administração determinar a composição e proporção de cada componente da remuneração dos Executivos, dentre aqueles acima relacionados.

4.2.5 A remuneração dos Executivos poderá ser paga pela Companhia ou por meio de suas controladas.

4.3 Remuneração Fixa

4.3.1 A remuneração fixa terá como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado e será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.

4.3.2 A remuneração dos membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento será fixa, não atrelada às quantidades de participações em reuniões dos respectivos órgãos, e será paga em 12 (doze) parcelas mensais.

 CTG Brasil	PESSOAS E CULTURA	Código	CTGBR_HR_GP_02_01
	Política de Governança	Validade	24/11/2022
Remuneração		Versão	01
		Página	4 / 5

4.4 Remuneração Variável

4.4.1 A remuneração variável terá como objetivo direcionar as ações dos Administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos da Companhia, visando a atender aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais stakeholders. A remuneração variável terá seu valor definido em função do atingimento de metas individuais e coletivas.

4.4.2 Os montantes a serem atribuídos no âmbito da remuneração variável deverão resultar de processo de avaliação objetiva do participante, tendo em vista:

- (i) o cumprimento de metas anuais; e
- (ii) os resultados econômicos e financeiros realizados pela Companhia.

4.5 Benefícios

4.5.1 O pacote de benefícios tem por objetivo oferecer aos Administradores um pacote compatível com a prática de mercado, e poderá incluir benefícios como assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, entre outros.

4.6 Remuneração Baseada em Ações


4.6.1 A remuneração baseada em ações tem o condão de promover o crescimento e a lucratividade a longo prazo da Companhia, buscando o alinhamento de objetivos entre os executivos e acionistas da Companhia e proporcionando às pessoas que estão ou estarão envolvidas no seu crescimento, a oportunidade de adquirir um direito de propriedade na Companhia, estimulando essas pessoas a contribuírem e participarem do seu sucesso.

4.6.2 A remuneração baseada em ações dependerá da aprovação em Assembleia Geral do respectivo plano, que poderá outorgar a competência de sua administração ao Conselho de Administração, em conjunto com a área de Pessoas e Cultura.

4.6.3 Observado o plano aprovado em Assembleia Geral, o Conselho de Administração poderá adotar periodicamente programas, onde serão definidas as premissas para outorga e os respectivos beneficiários.

4.7 Disposições Gerais

4.7.1 Qualquer violação ao disposto na presente Política pode configurar falta grave em relação ao vínculo ou relação que quaisquer de seus membros tenha com a Companhia, além de poder configurar ato ilícito civil e/ou criminal.

 CTG Brasil	PESSOAS E CULTURA	Código	CTGBR_HR_GP_02_01
	Política de Governança	Validade	24/11/2022
Remuneração		Versão	01
		Página	5 / 5

4.7.2 A presente Política somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia.

4.7.3 A presente Política deverá ser revisitada constantemente, quer seja para assegurar a melhoria contínua das práticas de governança corporativa, quer seja em razão de alterações estatutárias, legislativas ou regulamentares, devendo ser revisada, aprovada e registrada em ata do Conselho de Administração. A eventual revisão da presente política deverá ser comunicada aos destinatários de suas normas, com concomitante envio de cópia de sua nova versão aprovada pelo Conselho de Administração.

5. RESPONSABILIDADES

- Não aplicável.

6. REFERÊNCIAS

- Não aplicável.

7. VALIDADE

- A presente Política entra em vigor a partir da data de entrada em vigor do Contrato de Participação no Novo Mercado, a ser celebrado entre a Companhia e a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

8. HISTÓRICO DE REVISÕES

Data	Versão	Alteração de conteúdo	Aprovação	Data da Aprovação
24/11/2022	01	Emissão inicial	Conselho de Administração	24/11/2022

9. ANEXO

- Não aplicável.