

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

DA

COMPANHIA DE GÁS DE SÃO PAULO – COMGÁS

**Aprovada na reunião do Conselho de Administração da Companhia
realizada em 11 de Fevereiro de 2019.**

Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
1.1. OBJETIVO	3
2. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO	3
2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	3
2.2. DIRETORIA ESTATUTÁRIA	4
2.2.1. REMUNERAÇÃO FIXA	4
2.2.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	4
2.2.3. BENEFÍCIOS	7
2.3. CONSELHO FISCAL	7
2.4. COMITÊS ESTATUTÁRIOS	8
3. REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO	8
4. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO QUE SÃO LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO NA DETERMINAÇÃO DE CADA ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO	9
5. DISPOSIÇÕES FINAIS	9

1. INTRODUÇÃO

1.1. OBJETIVO

1.1.1. A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas e, conseqüentemente, aplicadas para remuneração dos administradores da Companhia de Gás de São Paulo - Comgás (“Comgás” ou “Companhia”).

1.1.2. Para os fins desta Política, são considerados administradores da Companhia todos os membros estatutários eleitos do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários

1.1.3. A remuneração global dos administradores deverá ser devidamente analisada e fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em assembleia geral, cabendo ao Comitê de Remuneração recomendar a remuneração individual de cada órgão da administração e ao Conselho de Administração aprová-la.

1.1.4. A remuneração dos membros do Conselho Fiscal será fixada pela assembleia geral que os elegeu, respeitadas as limitações previstas na legislação aplicável.

2. REMUNERAÇÃO APLICÁVEL AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO

2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.1.1. Todos os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa composta por 12 (doze) parcelas mensais, cujo valor é determinado tendo em vista, entre outros fatores, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, a reputação do profissional e os seus serviços no mercado.

2.1.2. A remuneração de cada um dos conselheiros poderá ser diferenciada, em decorrência de responsabilidades adicionais assumidas, como participações em Comitês da Companhia que apoiam o Conselho de Administração.

2.1.3. A remuneração do Conselho de Administração reflete as práticas de mercado, verificadas por meio de pesquisas de remuneração periódicas, realizadas por

consultorias especializadas, tendo por foco a comparação com empresas de mesmo porte da Companhia.

2.2. DIRETORIA ESTATUTÁRIA

2.2.1. A remuneração da Diretoria Estatutária é composta por elementos fixos e variáveis.

2.2.1. REMUNERAÇÃO FIXA

2.2.1.1. Todos os membros da Diretoria Estatutária fazem jus a uma remuneração composta por 12 (doze) parcelas fixas mensais, respeitados eventuais encargos legais, cujo valor é determinado tendo em vista, 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 Companhia.

2.2.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

2.2.2.1. A Diretoria Estatutária também faz jus ao recebimento de remuneração variável de curto e longo prazo. A remuneração variável é calculada tendo como parâmetro os resultados esperados nos planos estratégicos e de negócios da Companhia, conforme aprovado pelo Conselho de Administração.

(A) REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO PRAZO

No curto prazo, a remuneração variável da Companhia é determinada por múltiplos salariais que poderão ser alavancados pelo desempenho individual e da Companhia e/ou de suas empresas controladas. Os principais indicadores de desempenho da Companhia são EBITDA, retorno sobre capital investido, controle das despesas administrativas e geração de caixa. O desempenho individual é composto por elementos comportamentais, metas financeiras e projetos.

Eventualmente, Diretores Estatutários poderão fazer jus ao recebimento de bônus por êxito em atuação em projetos específicos relevantes para a Companhia, o que deverá ser aprovado pelo Comitê de Remuneração.

(B) REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE LONGO PRAZO

Com relação à remuneração variável de longo prazo, a Companhia possui dois planos de remuneração baseados em ações em vigor: o plano de opção de compra de ações (“Plano de Opção de Compra de Ações”) e o plano de remuneração baseado em ações (“Plano de Remuneração Baseado em Ações”). Em ambos os casos, o efetivo usufruto do direito de compra de opções ou recebimento de ações dá-se após o cumprimento de pré-determinado período de carência.

O pagamento de remuneração baseada em ações aos Diretores Estatutários busca garantir a permanência de executivos-chave na Companhia ao estipular prazos de carência para o efetivo direito ao exercício das opções ou recebimento de ações, conforme o caso. Por estar diretamente atrelado ao valor das ações da Companhia, a remuneração variável de longo prazo garante, ainda, o alinhamento entre os interesses dos executivos aos dos acionistas.

(B.1) PLANO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES

O Plano de Opção de Compra de Ações prevê a distribuição de opções de compra de ações a diretores da Companhia e de suas sociedades controladas.

O Plano de Opção de Compra de Ações é administrado pelo Conselho de Administração ou, por opção deste, pelo Comitê de Remuneração composto segundo determinação do Conselho de Administração.

O Conselho de Administração criará periodicamente programas de opção de compra de ações e, respeitados os termos do Plano de Opção de Compra de Ações, deliberará sobre os beneficiários dos programas, quantidade de opções distribuídas, a divisão da outorga em lotes, eventuais restrições pelo exercício das opções e disposições sobre penalidades.

Não é obrigatória a atribuição da condição de participante a todos os diretores da Companhia, tampouco a distribuição de uma mesma quantidade de opções aos beneficiários de um mesmo nível.

Tanto para a definição dos beneficiários, como das quantidades individuais outorgadas, são considerados diferentes aspectos, tais como, a complexidade e essencialidade da

função, o potencial do diretor, sua participação em projetos estratégicos, entre outros aspectos.

Uma vez lançado cada programa, o Conselho de Administração fixará os termos e as condições de cada opção em contrato de outorga de opção de compra de ações, individualmente firmado entre a Companhia e cada diretor.

(B.2) PLANO DE REMUNERAÇÃO BASEADO EM AÇÕES

O Plano de Remuneração Baseado em Ações prevê o recebimento de ações de emissão da Companhia por diretores da Companhia e de suas sociedades controladas.

O Conselho de Administração, responsável pela administração do Plano de Remuneração baseado em Ações, poderá fazê-lo diretamente ou servir-se do Comitê de Remuneração para assessorá-lo.

Periodicamente, o Conselho de Administração criará programas de concessão de ações, nos quais deliberará, respeitados os termos do Plano de Remuneração Baseado em Ações, sobre os participantes do programa, quantidade de ações distribuídas, a forma de transferência das ações distribuídas, o período aquisitivo para a realização da referida transferência e disposições sobre penalidades.

Não é obrigatória a atribuição à condição de participante a todos os diretores da Companhia, tampouco a distribuição de uma mesma quantidade de ações aos participantes de um mesmo nível.

Tanto para a definição dos beneficiários, como das quantidades individuais concedidas, são considerados diferentes aspectos, tais como a complexidade e essencialidade da função, o potencial e desempenho do diretor e a participação em projetos estratégicos.

Uma vez lançado cada programa, o Conselho de Administração fixará os termos e as condições para a transferência de ações em contrato a ser individualmente firmado entre a Companhia e cada participante do programa, sempre de acordo com os termos do Plano de Remuneração Baseado em Ações.

As ações entregues aos participantes terão os direitos estabelecidos pelo Plano de Remuneração Baseado em Ações, nos respectivos programas de concessão de ações e

contratos individuais firmados entre a Companhia e cada participante, sendo certo que o participante não terá quaisquer dos direitos e privilégios de acionista da Companhia, em especial, ao recebimento de dividendos e juros sobre capital próprio relativos às ações, até a data da efetiva transferência das ações.

2.2.3. BENEFÍCIOS

2.2.3.1. Os Diretores Estatutários fazem jus ao recebimento de benefícios diretos e indiretos, tais como assistência médica e odontológica, seguro de vida e *check up* executivo, além de plano de previdência.

2.2.3.2. O Plano de Aposentadoria PLAC, administrado pela Bradesco Vida e Previdência, é patrocinado pela Comgás ("Plano de Previdência").

2.2.3.3. O Plano de Previdência é oferecido a todos os empregados da Companhia, independentemente de nível salarial ou hierárquico e de tempo de serviço

2.2.3.4. Este Plano de Previdência foi constituído na modalidade de contribuição definida, em que o benefício oferecido será diretamente proporcional ao saldo acumulado e capitalizado ao longo do tempo. São assegurados pelo Plano de Previdência os seguintes benefícios: aposentadoria normal, aposentadoria antecipada, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, benefício proporcional diferido e benefício mínimo.

2.2.3.5. Os recursos do Plano de Previdência serão investidos em aplicações diferenciadas entre renda fixa e variável, a critério e responsabilidade do participante. Este deverá optar por um dos perfis de investimento: conservador, moderado ou agressivo.

2.2.3.6. Em caso de desligamento do participante, este poderá continuar participando do Plano de Previdência, resgatar seus recursos ou portá-los para outra entidade de previdência complementar.

2.3. CONSELHO FISCAL

2.3.1. A remuneração máxima global dos membros do Conselho Fiscal é fixada anualmente pela assembleia geral que os elege, observado que não há previsão de qualquer natureza de remuneração variável para tais membros.

2.3.2. A remuneração anual do Conselho Fiscal é composta por 12 (doze) parcelas fixas mensais, na forma de honorários globais. A definição da remuneração dos conselheiros fiscais considera a dedicação de tempo esperada do profissional, a complexidade dos negócios, a experiência e a qualificação necessárias ao exercício da função.

2.4. COMITÊS ESTATUTÁRIOS

2.4.1. A Companhia possui atualmente dois comitês estatutários, a saber, o Comitê de Auditoria e o Comitê de Remuneração.

2.4.2. Todos os membros do Comitê de Auditoria são elegíveis somente ao recebimento de remuneração fixa.

2.4.3. Os membros do Comitê de Remuneração não são elegíveis ao recebimento de remuneração em função da participação em tal Comitê, uma vez que são, em sua totalidade, membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e/ou da Diretoria não Estatutária da Companhia, com exceção do Presidente, que poderá receber um valor fixo, em função de sua dedicação adicional às atividades do Comitê, conforme decisão do Conselho de Administração.

3. REVISÃO DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

3.1. A Companhia procura manter a competitividade e atualidade de sua prática de remuneração. Para tanto, realiza 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 Companhia. Eventualmente, são realizadas pesquisas específicas para determinadas posições-chave, conselhos e comitês, visando tornar ainda mais precisa as análises.

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

3.3. Paralelamente, a Companhia 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 prazo.

4. PRINCIPAIS INDICADORES DE DESEMPENHO QUE SÃO LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO NA DETERMINAÇÃO DE CADA ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO

4.1. Todos os elementos da remuneração dos administradores da Companhia fortalecem o alinhamento entre os interesses destes com os dos acionistas da Companhia.

4.2. O elemento fixo da remuneração dos administradores é determinado em função da complexidade e nível de responsabilidade das funções exercidas na Companhia e da prática de mercado.

4.3. Na remuneração variável de curto prazo, para garantir a diferenciação e a meritocracia, são também levados em conta indicadores individuais de desempenho, sendo estes em parte comportamentais, e, em parte, atrelados a metas financeiras e projetos.

4.4. Por sua vez, o pagamento da remuneração variável de longo prazo, leva em conta a *performance* individual dos elegíveis e o desempenho das ações da Companhia no mercado de capitais.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Diretores Estatutários, membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membros dos Comitês Estatutários ou outros empregados da Companhia, ou como concessão de direito de permanecer como funcionário, Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro do Comitê Estatutário, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

5.2. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer Diretor Estatutário, membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro de um Comitê Estatutário o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no

direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

5.3. Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Comgás e permanecerá em vigor por prazo indeterminado, até que a Companhia delibere em sentido contrário, substituindo eventuais políticas ou procedimentos anteriormente em vigor.

5.4. Qualquer alteração dessa Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração da Comgás.

5.5. A Companhia também se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

5.6. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Remuneração tal responsabilidade.